

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN UN ORGANISMO PÚBLICO

Alumna: Andrea Armas Betancort

Tutora: M^a Leticia Rodríguez Hernández

Trabajo de Fin de Máster

Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

Universidad de La Laguna

2021-2022´

ÍNDICE

-Introducción teórica	4
-Método	8
Organización	8
Instrumento	9
Procedimiento	10
-Resultados	10
-Conclusiones	20
-Propuestas de mejora	21
-Bibliografía	24
-Anexo	27

Resumen

En este trabajo, se evalúa el plan de igualdad en una empresa de puertos, perteneciente al Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, a través del ente público de Puertos del Estado. El proyecto se centra en la recogida de datos para conocer la situación del organismo en materia de igualdad entre hombres y mujeres. La evaluación se lleva a cabo a partir de uno de los ocho cuestionarios técnicos del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las empresas, que servirá de apoyo a la recogida de información para la realización de la fase de diagnóstico, y para que el personal directivo de la empresa, pueda contemplar desde dónde comenzarla en el ámbito de la igualdad, no solo a nivel cuantitativo, sino también de cuáles son los puestos que ocupan las mujeres, y cómo son los métodos y procesos que se utilizan en lo referente al reclutamiento y selección, la política salarial, formación, protocolos a seguir, etc. Los resultados obtenidos muestran que hay ciertas diferencias entre género, principalmente en los puestos a los que se optan.

Palabras clave: Evaluación, igualdad, diagnóstico, conciliación, formación, oportunidades.

Summary

This dissertation evaluates the equality plan inside one of the port companies belonging to the Ministry of Transport, Mobility and Urban Agenda, through the public entity "Puertos del Estado". The project is oriented into the data collection in order to acknowledge the current state of the organization regarding equality between men and women. The evaluation is carried out through one of the eight questionnaires obtained from the "Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad"; an advice service regarding equality plans created by the Spanish Institute for Women's Affairs. This evaluation will be used as support to the data collection that will precede the diagnosis phase always referring to the equality field, but not only in a quantitative way, but also analyzing which are the jobs carried out by women.

The results show that there is a gap between both genres, mainly in the hierarchical position of the workers.

Esta evaluación fue desarrollada a partir de la experiencia en las prácticas externas en el departamento de Recursos Humanos de una empresa de puertos. Esta organización tiene como objetivos principales la realización, autorización y control de las operaciones marítimas y terrestres relacionadas con el tráfico portuario y de los servicios portuarios, entre otras cosas. En este caso, se desarrollaron actividades relacionadas como: comprobación y gestión de fichas del personal, baremación de méritos de los candidatos en las plazas de empleo público, crear expedientes del personal. Sin embargo, con el objetivo de evaluar el plan de igualdad en la empresa, se tendrán en cuenta actividades relacionadas con ese ámbito, como puede ser el proceso de selección, conciliación, puestos de trabajos, etc.

Introducción teórica

La participación de la mujer en el mercado laboral aparece mejor documentada a lo largo del siglo XIX vinculada a la revolución industrial que iniciada en Gran Bretaña va extendiéndose a lo largo de toda Europa de una manera nada homogénea y con fuertes diferencias entre los países.

Si bien en un principio la mujer fue incorporándose al mercado laboral en labores que se definían como claramente femeninas (Sosa, Dulce M, 2014), es decir, institutrices, enfermeras, sirvientas, maestras, administrativas, hoy en día encontramos a la mujer representada prácticamente en todos los ámbitos laborales y forman una parte indispensable del mundo laboral.

Ahora bien, la mayor integración de la mujer en el mundo laboral, y en todas las esferas, no ha acabado con los problemas y reticencias con los que se encuentran las mujeres, no solo a la hora de compatibilizar trabajo y vida personal, especialmente si tiene personas a su cargo, sino también en los aspectos salariales, así como en el desarrollo de su carrera y metas

profesionales. A ello hay que añadir situaciones de discriminación por el hecho de ser mujer que en algunas situaciones dan lugar al acoso laboral al que muchas veces hay que unir el sexual.

En España a pesar de ser muchos los avances que, en materia política, jurídica social y laboral se han producido desde 1975 son muchos los aspectos en los que la mujer aparece en situación de inferioridad con respecto al hombre incluso realizando el mismo trabajo, en el mismo sector y en la misma empresa.

Desde la promulgación de la Constitución Española son muchos los datos que avalan los avances realizados por las mujeres en España a nivel social y laboral disminuyendo pues las desigualdades que se venían produciendo en España (Millan, G., Santos Pita.M.P y Naranjo, L.,2015).

Entre los principales cambios que se han producido podemos señalar que la tasa de actividad femenina era de un 27,1 % alcanzando en el año 2021 el 53,73 %, con respecto a los datos que se recogen del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte las tasas de escolaridad femenina superan a las de los hombres en todas las edades si bien en las carreras universitarias todavía encontramos algunas, especialmente en las técnicas donde los hombres aún superan a las mujeres, también en la disminución del número de hijos por mujer pasando de una media de 2,2 hijos en los años 80 a 1,19 en 2019..

Según el informe de la empresa auditora Price water house Coopers (PWC) para el clúster de empresas que conforman la iniciativa nacida con la finalidad de promover la paridad de género, durante la pandemia en España se incrementó en casi un punto en la brecha de género pasando del 35,9 en el año 2020 al 36,7 en el 2021 (El País, 2022). De acuerdo con este informe este empeoramiento se ha producido especialmente en la conciliación y el crecimiento de los trabajos a tiempo parcial (PWC, 2022).

Si la referencia se hace respecto a la brecha salarial, es decir la diferencia entre la media de lo que cobran los hombres en su conjunto y lo que cobra el conjunto de las mujeres, nos encontramos con que esta brecha es de un 11,19 %. No obstante, este porcentaje es inferior al de la media europea considerada en un 14,1 % (Eurostat, 2019).

Esta diferencia salarial es consecuencia de la suma de varios factores. Por un lado, tenemos el hecho de que el cuidado del hogar sigue recayendo predominantemente entre la mujeres por lo que muchas se ven obligadas a realizar trabajos a tiempo parcial, el hecho que muchas mujeres trabajan en sectores con salarios inferiores o bien apuestan por no progresar accediendo a puestos superiores en el trabajo, como consecuencia del denominado techo de cristal o que a pesar de realizar la mismas tareas que el hombre reciben salarios inferiores (C.E., 2021).

Como consecuencia de lo señalado, y demás factores influyentes que no se mencionan, no es de extrañar que los escasos estudios realizados sobre la calidad de vida laboral de las mujeres nos muestren que las mujeres presentan una peor calidad de vida laboral comparándola con la de los hombres.

A este respecto entendemos que la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción *“que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa”* (Baitul,2012).

Si bien desde la década de los 70 del siglo XX comenzaron a desarrollarse los estudios sobre calidad de vida laboral que a lo largo del tiempo ha ido perfeccionándose en sus estudios desde que Louis David acuñó el término de calidad de vida laboral, no son muchos los estudios que analizan la calidad de la vida laboral de las mujeres y los existentes se centran en una menor calidad de vida laboral de las trabajadoras frente a los hombres como consecuencia de la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar, la dificultad de conseguir un mismo status en el lugar de trabajo con respecto al hombre, la diferencia de sueldos entre ambos sexos, o el hecho de que la mujer se siente más controlada que el hombre y continuamente ha de estar demostrando su valía (Saurina, C., Muñoz,D., Cabruja, T. y Asas,F., 2000).

Un estudio realizado en Argentina por la Universidad Siglo XXI en el año 2018, también recalca que la calidad de la vida laboral de la mujer se siente

resentida como consecuencia de la falta de descanso y de relajación debido a su dificultad de conciliar vida laboral y familiar.

También la falta de conciliación se destaca a la hora de hablar del techo de cristal como uno de los principales impedimentos a la hora de poder desarrollar todas sus capacidades y poder mejorar profesionalmente. Sin embargo, estudios recientes señalan que este techo de cristal comienza a resquebrajarse conforme vamos ascendiendo en niveles jerárquicos (Caínzos, M., 2021). Esto no quiere decir que desaparezca, sino que este techo de cristal está más bajo en las categorías inferiores y en los niveles intermedios que en los puestos de autoridad.

Por tanto, el fin de esta evaluación es aumentar la eficacia, la normalización, la equidad y la igualdad de oportunidades del plan de igualdad de una empresa pública de puertos mediante propuestas de mejora. Para ello, se ha utilizado uno de los ocho cuestionarios técnicos del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las empresas. Se trata de una herramienta para la implantación de planes de igualdad de Gobierno de España.

En la política de las empresas cobran gran importancia los planes de igualdad, ya que con ello garantizan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, selección, formación y promoción dentro de las organizaciones. Para el diseño y elaboración un plan de igualdad con eficacia, existe un proceso compuesto por ciertas fases. En primer lugar, es necesario la comunicación y apertura a la negociación, seguido de la fase de diagnóstico, diseño e implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Este análisis se centrará en la fase de diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad y sobre los que actuar en un futuro. Esta fase consiste en la recogida de información y a la discusión interna que permitirá diseñar las propuestas de mejora, que finalmente se incluirán en el plan. Se entiende este análisis como el estudio de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones, necesidades, acceso al empleo, debidas a los roles tradicionalmente asignados. Los criterios para el diagnóstico son: instrumentalidad, flexibilidad y dinamismo. Esto permitirá evaluar cuánto se

puede contribuir a conseguir la igualdad de oportunidades y trato entre géneros. Por tanto, se puede concluir con que el objetivo del diagnóstico es identificar si existen desigualdades u obstáculos, que se están dando o pueden darse.

Este primer cuestionario, servirá de apoyo a la recogida de información para la realización de la fase de diagnóstico, y para que el personal directivo de la empresa, pueda contemplar desde dónde comenzar en el ámbito de la igualdad, no solo a nivel cuantitativo, sino también de cuáles son los puestos que ocupan las mujeres, y cómo son los métodos y procesos que se utilizan en lo referente al reclutamiento y selección, la política salarial, formación, protocolos a seguir, etc.

Método

Organización

En el presente estudio se aplica una herramienta para evaluar la situación en materia de igualdad que sigue una entidad pública de puertos que consta aproximadamente de unos 200 empleados entre los diferentes departamentos. La empresa es un organismo público adscrito están adscritas al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana a través del Ente Público Puertos del Estado y se autofinancian, entre otras cosas, a través de las Tasas y Tarifas.

Como objetivos principales se encuentra la realización, autorización y control de las operaciones marítimas y terrestres relacionadas con el tráfico portuario y de los servicios portuarios. La ordenación de la zona de servicio de los puertos y de los usos portuarios. Por otro lado, es necesaria la planificación, proyecto, construcción, conservación y explotación de las obras y servicios de los puertos y de las señales marítimas. Se gestiona el dominio público portuario y de las señales marítimas. La optimización de la gestión económica y rentabilización del patrimonio y recursos del puerto. Se fomentan las actividades industriales y comerciales relacionadas con el tráfico marítimo o portuario. Y también la coordinación de las operaciones de las distintas modalidades de transporte en el espacio portuario.

Instrumento

Para la evaluación del Plan de Igualdad que se lleva a cabo desde el departamento de Recursos Humanos en el resto de la empresa, se utilizó uno de los ocho cuestionarios técnicos del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las empresas. Con este cuestionario, se podrá conocer la situación de la empresa en el ámbito de la igualdad e identificar sus necesidades de mejora en esta materia, si las hubiera.

Este cuestionario técnico o check-list, pertenece a un Plan de Asesoramiento de igualdad para las empresas, sacado del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Cuestionario-1.pdf>).

Está compuesto por 27 ítems. La mayoría de las respuestas son dicotómicas de “sí” o “no”, puntuando 2, 1 o 0 puntos dependiendo de la opción elegida. Al finalizar se suman los puntos y se comparan con los parámetros ofrecidos por el Servicio de Asesoramiento de Planes de Igualdad.

El cuestionario consta de dos parámetros, el primero, el indica el grado de igualdad en la empresa. Esto define si la empresa garantiza igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o por el contrario no lo hace. El segundo parámetro, indica si la empresa favorece por lo general más a los hombres que a las mujeres. En caso de que esta última premisa sea confirmada, se deberá revisar la situación de las mujeres en materia de igualdad, puesto que se estaría favoreciendo más a los hombres.

Procedimiento

Debido a la realización de las prácticas curriculares en el departamento de Recursos Humanos de la organización de puertos, se pudo ver de primera

mano la forma en la que trabajaban, así como indirectamente, los planes de conciliación e igualdad, la gente que trabajaba en la empresa, su antigüedad y su puesto.

De igual manera, se le pasó el cuestionario por correo electrónico a la directora de Recursos Humanos. Se eligió un cuestionario del que se podía sacar información que no se había podido obtener en el transcurso de las prácticas realizadas. Las cuestiones eran referidas, por ejemplo, a como se distribuyen los hombres y las mujeres por puesto de trabajo, cómo son los procesos de selección en concepto de igualdad, los tipos de contrato que obtiene cada persona o su política salarial.

Resultados

A continuación, se exponen los resultados obtenidos a través de las respuestas emitidas a los 27 ítems del cuestionario diagnóstico. Como se comentó anteriormente, Se conforma desde la cantidad de hombres y mujeres por puestos, salarios o tipos de contrato, así como el proceso de selección.

CUESTIONARIO

¿CÓMO MIDO LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN MI EMPRESA?

<i>PREGUNTAS</i>	<i>RESPUESTAS</i>	<i>PUNTOS</i>	
1. ¿Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, en donde se manifieste la igualdad como principio estratégico para la compañía?	A) Sí	1	X
	B) NO	0	
2. ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla?	A) Sí (Relación 40/60)	1	
	B) Hay más hombres (más del 60%)	0	X
	C) Hay más mujeres (más del 60%)	0	
3. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por departamentos?			
3.1 Dpto. de RRHH	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	X
	C) Más hombres	0	
3.2 Dpto. Económico-Financiero	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
3.3 Dpto. comercial	A) Igual (relación 40/60)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
3.4 Dpto. de Administración	A) Igual (relación 40/60)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	

3.5 Dpto. de Informática	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
3.6 Dpto. de Seguridad y vigilancia	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
3.7 Dpto. PRL	A) Igual (relación 40/60)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
3.8 Dpto. Dirección	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
4. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por puestos?			
4.1 Servicios generales (mantenimiento, limpieza, seguridad...)	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
4.2 Puestos administrativos (auxiliares, secretariado)	A) Igual (relación 40/60)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
4.3 Puestos técnicos (RRHH, financiero, producción, informática...)	A) Igual (relación 40/60)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
4.4 Puestos de mandos intermedios	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
4.5 Puestos directivos	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X

4.6 Consejo de administración	A) Igual (relación 40/60)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
5. Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa de la empresa (documentos internos, página web, folletos informativos, correos electrónicos...)	A) Sí, en todos	2	X
	B) Sí, en algunos	1	
	C) No	0	
6. Las personas que intervienen en los procesos de selección, ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?	A) Sí, en todos	2	
	B) Sí, en algunos	1	X
	C) No	0	
7. En los procesos de selección que se realizan en la empresa ¿se aseguran candidaturas paritarias (mismo número de candidaturas masculinas/ femeninas)?	A) Sí, para todos los puestos	2	
	B) En algunos casos donde se comprueba menos representación de un sexo	1	X
	C) No	0	
8. En los procesos de selección, las pruebas, entrevistas, test, cuestionarios, etc... ¿la valoración se realiza en base a procedimientos que midan las competencias de la persona de forma objetiva?	A) Sí, se puntúa cada candidatura en base a criterios definidos y totalmente objetivos	2	X
	B) Se intenta, pero hay un componente subjetivo en el proceso	1	

	C) No se tiene en cuenta, la selección se realiza en base a la percepción general en la entrevista personal	0	
9. ¿Los contratos con carácter temporal de la empresa recaen más en los hombres o en las mujeres?	A) Existe una proporción similar en la contratación indefinida entre ambos sexos	1	
	B) Más del 60% de la contratación indefinida recae en los hombres	0	
	C) Más del 60% de la contratación indefinida recae en las mujeres	0	X
10. ¿Los contratos con carácter indefinido recaen más en los hombres o en las mujeres?	A) Existe una proporción similar en la contratación indefinida entre ambos sexos	1	X
	B) Más del 60% de la contratación indefinida recae en los hombres	0	
	C) Más del 60% de la contratación indefinida recae en las mujeres	0	
11. ¿Existe algún puesto de trabajo en la que solo haya contratados hombres?	A) Sí	0	X
	B) No	1	
12. ¿Existe algún puesto de trabajo en la que solo haya contratados mujeres?	A) Sí	0	X
	B) No	1	
	A) Sí		

13. Política salarial: En la empresa ¿la retribución media mensual de los hombres es igual que la retribución media mensual de las mujeres?		1	X
	B) No, la retribución media de las mujeres es menor	0	
	C) No, la retribución media de los hombres es menor	0	
14. Si se suma el valor total de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en la empresa, ¿mujeres y hombres reciben la misma cantidad?	A) Sí	1	
	B) No, el valor de los incentivos y complementos es menor en las mujeres	0	X
	C) No, el valor de los incentivos y los complementos es menos en hombres	0	
15. ¿Cómo es la distribución salarial entre mujeres y hombres por tramos de retribución?			
15.1. Menos de 7.200€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
15.2. Entre 7.200 y 12.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
15.3. Entre 12.001 y 14.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	

15.4. Entre 14.001 y 18.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
15.5. Entre 18.001 y 24.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
15.6. Entre 24.001 y 30.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
15.7. Entre 30.001 y 36.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
15.8. Entre 36.001 y 45.000€	A) Igual (relación 60/40)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
15.9. Más de 45.001 brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1	
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	X
16. Si en los cuatro últimos años ha habido promociones en la empresa, ¿Cuál ha sido su distribución?	A) Igual (relación 60/40)	1	X
	B) Más mujeres	0	
	C) Más hombres	0	
	A) Abierto: se comunica a toda la plantilla para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción	1	X

<p>17. El proceso de promoción en la empresa es:</p>	<p>B) Cerrado: la dirección de la empresa propone a la persona más adecuada para el puesto</p>	<p>0</p>	
<p>18. ¿El horario de la empresa garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras?</p>	<p>A) Sí</p>	<p>2</p>	<p>X</p>
	<p>B) Sí, aunque en muchas ocasiones se alarga por exceso de trabajo</p>	<p>1</p>	
	<p>C) No</p>	<p>0</p>	
<p>19. ¿Las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral y se procura no se extiendan más allá del horario de salida?</p>	<p>A) Sí, se hacen en horarios adecuados a la jornada</p>	<p>2</p>	<p>X</p>
	<p>B) La mayoría de las veces no o la reunión se extiende y no se respeta la hora de finalización de la jornada</p>	<p>1</p>	
	<p>C) Casi nunca o nunca se hace en horario de jornada laboral</p>	<p>0</p>	
<p>20. ¿Existe en la empresa alguna medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el personal?</p>	<p>A) Flexibilidad entrada y salida</p>	<p>1</p>	<p>X</p>
	<p>B) Teletrabajo</p>	<p>1</p>	
	<p>C) Reducciones de jornada</p>	<p>1</p>	<p>X</p>
	<p>D) Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo</p>	<p>1</p>	<p>X</p>
	<p>E) Sólo las establecidas por ley</p>	<p>0</p>	
	<p>F) Ninguna</p>	<p>0</p>	

	G) Otras	1	
21. El número de horas de formación recibidas el año pasado, distribuidas por sexo	A) Es equilibrado (relación 60/40)	1	X
	B) Es mayor en el caso de los hombres	0	
	C) Es mayor en el caso de las mujeres	0	
22.El número de cursos de formación impartidos el año pasado, distribuidos por sexo	A) Es equilibrado (relación 60/40)	1	X
	B) Es mayor en el caso de los hombres	0	
	C) Es mayor en el caso de las mujeres	0	
23. ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?	A) Sí	1	X
	B) No	0	
24. La mayoría de la formación de la empresa es	A) De carácter voluntario y fuera de la jornada laboral	0	
	B) De carácter voluntario y dentro de la jornada laboral	1	X
	C) Obligatoria dentro de la jornada laboral	1	
	D) Obligatoria fuera de la jornada laboral	0	
	E) Mixta, mitad dentro, mitad fuera de la jornada laboral	0	
25. ¿Qué tipo de jornada tiene la empresa?	A) Jornada parida	0	
	B) Jornada continuada	1	X
	C) Jornada flexible	1	

26. Culturalmente en la organización, ¿se premia o se penaliza la presencia en el trabajo una vez finalizada la jornada laboral?	A) Se tiene en cuenta la presencia de las personas	0	
	B) Se tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos	1	X
27. ¿Dispone la empresa de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	A) Sí	1	X
	B) No	0	

En cuanto a los resultados, el cuestionario mide dos parámetros, el primero, indica el grado de igualdad de la empresa, y el segundo hace referencia a si la empresa favorece más a los hombres que a las mujeres.

Para calcular el primer parámetro, la puntuación se obtiene mediante la suma de puntos numéricos. En este caso, se ha obtenido una suma de 35 puntos. Según el criterio de evaluación del cuestionario, esta cantidad quiere decir que la empresa, en este caso de puertos, se encuentra en una buena situación de igualdad. Por ejemplo, en cuanto a los salarios, la puntuación indica que no existen diferencias entre sexos, sino que los sueldos dependen del puesto al que accedan.

Por otro lado, en cuanto al segundo parámetro, se consigue contando el número de veces que se contesta la opción 'B' o 'C' en las cuestiones. Como resultado, se ha elegido la opción 'B' 8 veces, y la 'C' 13. Esto último indica que la empresa evaluada debe revisar la situación de las mujeres en materia de igualdad, puesto que en ciertos ámbitos se está favoreciendo más a los hombres. Relacionado con el primer parámetro, hay diferencias entre puestos, por ejemplo, el equipo directivo, así como el de vigilancia y seguridad, se compone principalmente por hombres, y el de limpieza por mujeres.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del cuestionario, se han extraído las siguientes conclusiones:

Se puede inferir en que el colectivo de empleados en la empresa de puertos tiene un alto porcentaje de presencia masculina. La mayor desproporción significativa entre hombres y mujeres se encuentra en dirección y presidencia.

Por otro lado, hay que tener en cuenta el sistema de acceso a esta empresa, ya que al tratarse de un organismo público, se realiza mediante concurso u oposición. Por tanto, no debería existir discriminación por razón de género, ya que pueden acceder al proceso de selección tanto hombres como mujeres. Se ha podido comprobar también como el personal de selección está formado en oportunidades de igualdad. Por ejemplo, en los puestos de seguridad y vigilancia el porcentaje de hombres candidatos es mucho mayor. Se considera que en estos puestos en concreto la situación para acceder no es más favorable para los hombres, si no es un problema con el que ya cuenta la sociedad. En este caso habría que intervenir en el contexto a la hora de emitir la oferta de empleo, para que las mujeres tengan como opción este tipo de puestos.

También existen medidas de conciliación entre vida personal y familiar, como son la flexibilidad horaria, permisos retribuidos o reducción de jornada laboral.

En cuando al nivel de retribución, se puede apreciar como hay diferencias entre hombres y mujeres, pero es necesario tener en cuenta que pueden deberse al puesto que ocupan en la empresa y el nivel jerárquico del mismo, no que exista discriminación salarial entre hombres y mujeres que desarrollan la misma función. Por tanto, el problema real no reside en la retribución, si no en que son los hombres los que ocupan puestos altos con mayor salario. Teniendo en cuenta de que la empresa consta con un sistema de promoción abierto, es decir, se le comunica a toda la plantilla que existe una plaza ofertada, se puede inferir que puede que exista un número bajo de mujeres candidatas en las convocatorias de plazas públicas e internas. Por otro lado, gran parte de la plantilla está compuesta por el departamento de seguridad y

vigilancia, en este caso denominado policías portuarios, por tanto la desproporción entre candidatos y candidatas será aún mayor.

En general, existe participación de ambos géneros en la formación de la empresa. La realización de dicha formación dentro de la jornada laboral y siendo ésta voluntaria, permite la participación del porcentaje femenino de la empresa.

Por otro lado, es conveniente también que se profundice en la evaluación del nivel de desarrollo de los planes de igualdad en la empresa, ya que únicamente con el cuestionario utilizado solo se puede apreciar cómo es la situación en ese ámbito de forma superficial. Es necesario conocer la opinión y propuestas, si las hubiera, de los trabajadores directos. Conocer cómo ven las mujeres su situación, si palpan diferencias reales, cuán normalizadas tienen ciertas situaciones, etc.

Bajo el objetivo de esta evaluación, que es conocer si en la empresa de puertos del estado, existe una situación real en materia de igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de la entidad portuaria, así como saber cómo de eficaz es el sistema de igualdad que tiene implantado. Se tendrán en cuenta estas conclusiones junto a los resultados para la elaboración de las propuestas de mejora.

Propuestas de mejora

Después de analizar los resultados y las conclusiones que se han obtenido de este estudio, estas son las propuestas de mejora:

Debido a la falta de presencia femenina en ciertos departamentos, sobre todo en el de vigilancia y seguridad, sería conveniente el uso de diferentes fuentes de reclutamiento y el fomento de las mismas, para que, de esta forma, las ofertas de empleo puedan llegar a mujeres interesadas en este puesto de trabajo. Además, es necesario formar en materia de igualdad de género a todas aquellas personas que intervengan en el proceso de selección.

Relacionado con el proceso de selección, por otro lado, es necesaria la validación de los métodos de evaluación. Comprobar cada año o ciertos meses, la fiabilidad, validez y utilidad de dichos métodos. Con esta medida se podrá comprobar que los métodos son empleados de forma correcta, y además que se utilizan los más fiables basándose las últimas investigaciones y principios de Igualdad de Oportunidades. Por otro lado, para conseguir una presencia más equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, se podría incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Por otro lado, es importante, sobre todo para el equipo directivo que está compuesto principalmente por hombres, la realización de acciones formativas en relación de igualdad de oportunidades. Por el mismo sentido, también es de suma importancia la gestión del desarrollo de la formación general, en materia de conciliación de la vida laboral y personal así como familiar, siempre dentro de su jornada laboral o en su defecto, de forma online, como se ha hecho hasta ahora. Entre esas medidas, fomentar el uso de metodologías alternativas a la jornada presencial, como se ha visto los últimos años con el teletrabajo. Hay que añadir, que la empresa tiene desde 2014 la certificación de Empresa Familiarmente Responsable.

En cuanto al acoso por razón de género, a pesar de que en el cuestionario se refleja la existencia de un protocolo de actuación, es necesario la promoción y divulgación del mismo, y realizar acciones formativas para informar al colectivo trabajador de la empresa, ya que existen muchas conductas de acoso que a día de hoy se encuentran normalizadas en la sociedad. En relación a esto último, también es conveniente impartir información relacionada con la comunicación y el lenguaje no sexista a las personas que corresponda. Así como realizar encuestas de satisfacción al personal, incluyendo temas de igualdad de oportunidades en la empresa.

Como base de la mejora continua, las medidas, propuestas y objetivos que se implanten en la empresa en su plan de igualdad, siempre deberán ser evaluables en un periodo de tiempo. Es necesario fijar los indicadores de estas medidas que permitan obtener esa información, para así saber si están funcionando o hay alguna desviación.

REFERENCIAS

Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).

Instituto de la mujer. (21 de enero de 2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*.

Sitio web:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

Morazán, F., Ámbito, L., María, D., & Sosa, C. (s/f). *UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA*

NACIONAL. Wordpress.com. Recuperado de <https://metodologiacualitativa2014.files.wordpress.com/2014/05/el-papel-de-la-mujer-en-el-c3a1mbito-laboral.pdf>

Millan, G., Santos Pita.M.P y Naranjo, L.. (abr./jun., 2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21,84, pp.197-225.

PWC. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España., de CEOE

Sitio web: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/social/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-identificando-las-causas>

Ojeda, P. (2021). Propósito 2022: la brecha salarial de género en la UE (14,1%) tiene

que desaparecer., de inese Sitio web: <https://www.inese.es/proposito-2022-la-brecha-salarial-de-genero-en-la-union-141-tiene-que-desaparecer/>

Mckinsey. (2021). Women in Inclusión Business 2021 Una ventana de oportunidades.,

de Gran Thorton Sitio web: <https://www.grantthornton.es/contentassets/9fd5628f6c26405abb96a9a7e8f0fb99/informe-women-in-business-2021-de-grant-thornton.pdf>

Saurina, C., Muñoz,D., Cabruja, T. y Asas,F., 2000. (2000). Intervención Psicosocial,

2000. Vol. 9. N.º 1 - Págs. 99-116 INTERVENCION PSICOSOCIAL 99
Calidad de vida y percepción de la desigualdad de la mujer en la ciudad de Girona. Psychosocial Intervention, 9,1, pp.99-116

CUESTIONARIO		
¿CÓMO MIDO LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN MI EMPRESA?		
PREGUNTAS	RESPUESTAS	PUNTOS
5. ¿Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, en donde se manifieste la igualdad como principio estratégico para la compañía?	C) SÍ	1
	D) NO	0
6. ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla?	D) SÍ (Relación 40/60)	1
	E) Hay más hombres (más del 60%)	0
	F) Hay más mujeres (más del 60%)	0
7. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por departamentos?		
3.1 Dpto. de RRHH	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
3.2 Dpto. Económico-Financiero	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
3.3 Dpto. comercial	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
3.4 Dpto. de Administración	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0

3.5 Dpto. de Informática	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
3.6 Dpto. de Seguridad y vigilancia	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
3.7 Dpto. PRL	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
3.8 Dpto. Dirección	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
8. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por puestos?		
4.1 Servicios generales (mantenimiento, limpieza, seguridad...)	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
4.2 Puestos administrativos (auxiliares, secretariado)	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
4.3 Puestos técnicos (RRHH, financiero, producción, informática...)	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
4.4 Puestos de mandos intermedios	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
4.6 Puestos directivos	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0

4.6 Consejo de administración	D) Igual (relación 40/60)	1
	E) Más mujeres	0
	F) Más hombres	0
5. Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa de la empresa (documentos internos, página web, folletos informativos, correos electrónicos...)	D) Sí, en todos	2
	E) Sí, en algunos	1
	F) No	0
6. Las personas que intervienen en los procesos de selección, ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?	A) Sí, en todos	2
	D) Sí, en algunos	1
	E) No	0
7. En los procesos de selección que se realizan en la empresa ¿se aseguran candidaturas paritarias (mismo número de candidaturas masculinas/ femeninas)?	D) Sí, para todos los puestos	2
	E) En algunos casos donde se comprueba menos representación de un sexo	1
	F) No	0
8. En los procesos de selección, las pruebas, entrevistas, test, cuestionarios, etc... ¿la valoración se realiza en base a procedimientos que midan las competencias de la persona de forma objetiva?	A) Sí, se puntúa cada candidatura en base a criterios definidos y totalmente objetivos	2
	B) Se intenta, pero hay un componente subjetivo en el proceso	1

	C) No se tiene en cuenta, la selección se realiza en base a la percepción general en la entrevista personal	0
9. ¿Los contratos con carácter temporal de la empresa recaen más en los hombres o en las mujeres?	D) Existe una proporción similar en la contratación indefinida entre ambos sexos	1
	E) Más del 60% de la contratación indefinida recae en los hombres	0
	F) Más del 60% de la contratación indefinida recae en las mujeres	0
10. ¿Los contratos con carácter indefinido recaen más en los hombres o en las mujeres?	D) Existe una proporción similar en la contratación indefinida entre ambos sexos	1
	E) Más del 60% de la contratación indefinida recae en los hombres	0
	F) Más del 60% de la contratación indefinida recae en las mujeres	0
11. ¿Existe algún puesto de trabajo en la que solo haya contratados hombres?	C) Sí	0
	D) No	1
12. ¿Existe algún puesto de trabajo en la que solo haya contratados mujeres?	C) Sí	0
	D) No	1
	D) Sí	

13. Política salarial: En la empresa ¿la retribución media mensual de los hombres es igual que la retribución media mensual de las mujeres?		1
	E) No, la retribución media de las mujeres es menor	0
	F) No, la retribución media de los hombres es menor	0
14. Si se suma el valor total de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en la empresa, ¿mujeres y hombres reciben la misma cantidad?	D) Sí	1
	E) No, el valor de los incentivos y complementos es menor en las mujeres	0
	F) No, el valor de los incentivos y los complementos es menos en hombres	0
15. ¿Cómo es la distribución salarial entre mujeres y hombres por tramos de retribución?		
15.1. Menos de 7.200€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1
	B) Más mujeres	0
	C) Más hombres	0
15.2. Entre 7.200 y 12.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1
	B) Más mujeres	0
	C) Más hombres	0
	A) Igual (relación 60/40)	1
	B) Más mujeres	0

15.3. Entre 12.001 y 14.000€ brutos/anuales	C)Más hombres	0
15.4. Entre 14.001 y 18.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1
	B)Más mujeres	0
	C)Más hombres	0
15.5. Entre 18.001 y 24.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1
	B)Más mujeres	0
	C)Más hombres	0
15.6. Entre 24.001 y 30.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1
	B)Más mujeres	0
	C)Más hombres	0
15.7. Entre 30.001 y 36.000€ brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1
	B)Más mujeres	0
	C)Más hombres	0
15.8. Entre 36.001 y 45.000€	A) Igual (relación 60/40)	1
	B)Más mujeres	0
	C)Más hombres	0
15.9. Más de 45.001 brutos/anuales	A) Igual (relación 60/40)	1
	B)Más mujeres	0
	C)Más hombres	0
16. Si en los cuatro últimos años ha habido promociones en la empresa, ¿Cuál ha sido su distribución?	A) Igual (relación 60/40)	1
	B)Más mujeres	0
	C)Más hombres	0
	C) Abierto: se comunica a toda la plantilla para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción	1

17. El proceso de promoción en la empresa es:		
	D) Cerrado: la dirección de la empresa propone a la persona más adecuada para el puesto	0
18. ¿El horario de la empresa garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras?	D) Sí	2
	E) Sí, aunque en muchas ocasiones se alarga por exceso de trabajo	1
	F) No	0
19. ¿Las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral y se procura no se extiendan más allá del horario de salida?	D) Sí, se hacen en horarios adecuados a la jornada	2
	E) La mayoría de las veces no o la reunión se extiende y no se respeta la hora de finalización de la jornada	1
	F) Casi nunca o nunca se hace en horario de jornada laboral	0
20. ¿Existe en la empresa alguna medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el personal?	H) Flexibilidad entrada y salida	1
	I) Teletrabajo	1
	J) Reducciones de jornada	1
	K) Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo	1

	L) Sólo las establecidas por ley	0
	M) Ninguna	0
	N) Otras	1
21. El número de horas de formación recibidas el año pasado, distribuidas por sexo	D) Es equilibrado (relación 60/40)	1
	E) Es mayor en el caso de los hombres	0
	F) Es mayor en el caso de las mujeres	0
22.El número de cursos de formación impartidos el año pasado, distribuidos por sexo	D) Es equilibrado (relación 60/40)	1
	E) Es mayor en el caso de los hombres	0
	F) Es mayor en el caso de las mujeres	0
23. ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?	C) Sí	1
	D) No	0
24. La mayoría de la formación de la empresa es	F) De carácter voluntario y fuera de la jornada laboral	0
	G) De carácter voluntario y dentro de la jornada laboral	1
	H) Obligatoria dentro de la jornada laboral	1
	I) Obligatoria fuera de la jornada laboral	0
	J) Mixta, mitad dentro, mitad fuera de la jornada laboral	0
25. ¿Qué tipo de jornada tiene la empresa?	D) Jornada parida	0
	E) Jornada continuada	1
	F) Jornada flexbile	1

26. Culturalmente en la organización, ¿se premia o se penaliza la presencia en el trabajo una vez finalizada la jornada laboral?	C) Se tiene en cuenta la presencia de las personas	0
	D) Se tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos	1
27. ¿Dispone la empresa de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?	C) Sí	1
	D) No	0