
ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

'MI EMPRESA, A EXAMEN'

CCOO de Industria
Fundación 1º de Mayo
Mayo 2016

La Secretaría de la Mujer de CCOO de Industria ha promovido recientemente una consulta entre los trabajadores y trabajadoras de este sector con el objetivo de conocer sus opiniones sobre el grado de incorporación de la igualdad en la vida laboral y en las relaciones laborales cotidianas, así como las impresiones y valoraciones de quienes actualmente forman parte del sindicato en las empresas. El cuestionario fue redactado por Isabel Rodero y esta breve descripción y análisis de los principales resultados ha sido elaborado por Amaia Otaegui en el marco del IESEI, en virtud del acuerdo que CCOO de Industria tiene con la Fundación 1º de Mayo.

Se parte de la idea de que la igualdad de oportunidades entre hombres mujeres y la aplicación de medidas para alcanzarla son derechos duramente conseguidos por las organizaciones sindicales. A través de ellos se trata de mejorar la promoción de la igualdad efectiva en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, eliminando los desequilibrios respecto a la presencia de hombres y mujeres en determinadas empresas y en determinados puestos de trabajo, así como conciliar la vida familiar, personal y laboral. Pero para poder modificar algo es necesario ser consciente de que los cambios son necesarios y para ello se requiere replantear la realidad laboral y analizar cómo se puede mejorar. La encuesta, por tanto, es una herramienta que quiere ahondar en este propósito de reflejar las valoraciones y opiniones de trabajadoras y trabajadores, y que nos permita trasladar al conjunto de la organización la decisión de emprender y elaborar medidas para alcanzar una mayor igualdad y la necesidad de hacerlo.

1) INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

Este informe es el resultado de la explotación y el análisis de las respuestas al sondeo de opinión sobre la situación de la igualdad en sus empresas en materia del grado de equilibrio por sexos en la plantilla, y también sobre la evolución de la formación, la conciliación y la participación, y la presencia de las mujeres en el sindicato y en los centros de trabajo. Este sondeo se realizó mediante un cuestionario a través de los medios informáticos y se puso a disposición de los afiliados y afiliadas en la web de CCOO de Industria durante el mes de marzo de 2016. La cantidad total de respuestas a este cuestionario ha sido de 1114.

El sondeo está construido a partir de dos tipos de variables: las primeras sirven para conocer las características sociodemográficas de las personas que contestan la encuesta y su perfil sindical. Estas variables se tratan como variables independientes pues se parte de la hipótesis de que estas características sociodemográficas (sexo, edad), las características laborales (tamaño de la empresa y sector de actividad) y las sindicales (años de afiliación delegada y representación sindical) tienen una influencia directa en las opiniones respecto a las cuestiones que se les plantean. El segundo conjunto de preguntas (variables) son las cuestiones respecto de las que trata de conocer sus opiniones (la situación de la igualdad en sus empresas y centros de trabajo en concreto).

Es por ello que el análisis de los resultados se desarrolla en dos etapas. Primero se efectúa un análisis de frecuencias de todas las variables de la encuesta. En el caso de las variables de perfil se comentan los datos más informativos de cada variable. En un segundo nivel se analiza la opinión manifestada en cada pregunta y bloque de preguntas, de modo general y, también, se cruzan con las opiniones manifestadas. En el caso de las preguntas de opinión el análisis se basa en el recuento de las frecuencias para cada una de las variables consideradas. Todas las preguntas de opinión incluían un apartado en el que cada trabajador o trabajadora podía incluir sus comentarios o explicaciones respecto a su valoración de cada ítem. La diversidad y complejidad cuantitativa y cualitativa de las respuestas nos obliga por el momento a postergar el análisis de esta información.

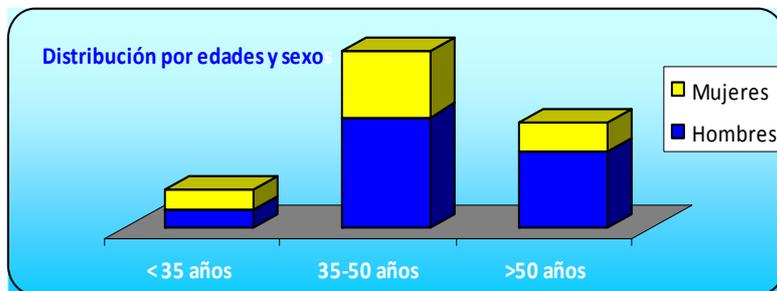
2) DATOS DE PERFIL: QUIÉN RESPONDE LA ENCUESTA

Un 65% de las encuestas han sido contestadas por hombres y un 35% por mujeres, que en datos absolutos corresponden a 714 hombres y 387 mujeres. Comparando la proporción de respuestas con los indicadores sobre la presencia de mujeres tanto en el sector industrial como en los datos disponibles de afiliación sindical, obtenemos que la participación laboral femenina en el sector con los datos de 2013 es menor que la respuesta obtenida en este sondeo (21%), mientras que los datos sobre afiliación nos dicen para el mismo año que las mujeres representan un 17% del total de la afiliación, menor también que las respuestas obtenidas. Como no es previsible que el porcentaje de mujeres afiliadas al sindicato hayan variado significativamente en estos dos años, consideramos (y así conviene recordarlo a lo

largo del análisis) que las mujeres que han respondido son proporcionalmente más numerosas que las que trabajan en el sector, y por otro lado, representan el doble de las afiliadas.



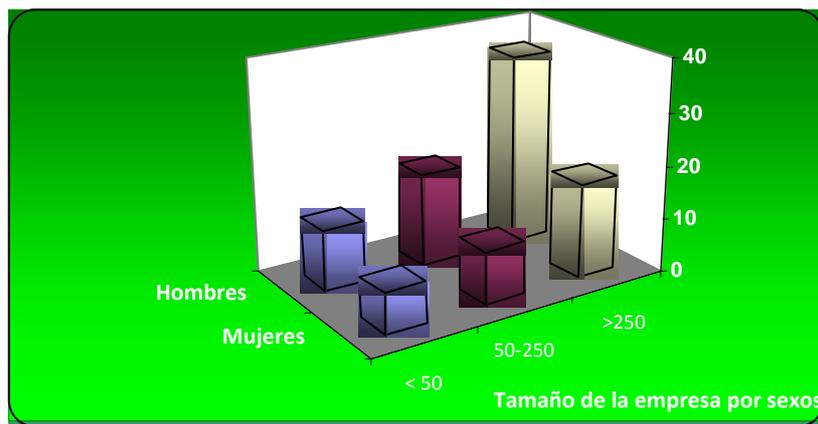
La segunda gran variable sociodemográfica, indispensable para hablar del perfil de quienes han respondido, es la edad, pues contribuye muy directamente a configurar las opiniones y valoraciones de las personas. En este apartado no hay sorpresas pues, en correspondencia con el perfil de trabajadoras y trabajadores del sector industrial y los afiliados y afiliadas a nuestro sindicato, más de la mitad de las personas que han respondido, en concreto cerca del 55%, se encuentran en el grupo de edad de los 35 y los 50 años. Existen por otra parte algunos aspectos destacables como que los jóvenes (entendidos desde un concepto *extenso* de juventud como los menores de 35 años), han respondido muy por encima de su presencia en las tasas de afiliación, cerca de un 12%. Es decir, han triplicado las respuestas en relación a sus tasas de afiliación, y especialmente las mujeres jóvenes, que superan todavía en respuestas a los afiliados jóvenes. El otro 33% está compuesto por los hombres y mujeres de más de 50 años.



La pregunta referente a qué subsector de actividad pertenecen produce respuestas diversas. Los subsectores con más respuestas han sido la Industria química (161 hombres y 90 mujeres)

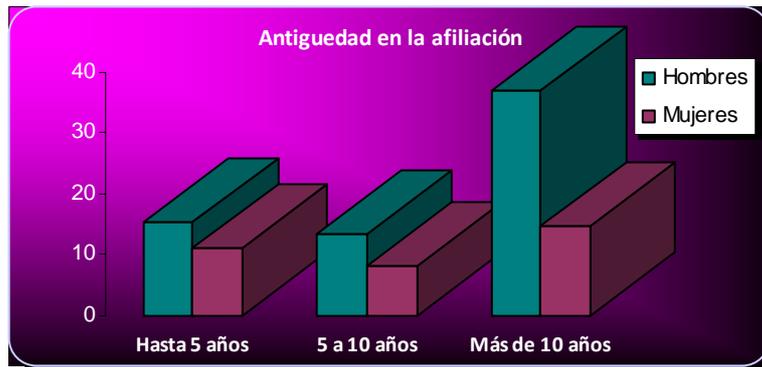
y las empresas de automoción (142 hombres y 65 mujeres), pero la presencia de los distintos subsectores es amplia y variada: hay representación de empresas de bienes de equipo, industrias electrónicas, empresas eléctricas, industria textil, sector naval, sector aeronáutico, etc. A este respecto se puede añadir que, desde el punto de vista de la representación subsectorial, la variabilidad de respuestas a esta pregunta es un indicio consistente de que el sondeo ha logrado captar las opiniones de trabajadoras y trabajadores de distintos subsectores y, aunque no se pueda hablar de representatividad en sentido estricto, que por otra parte no constituía una pretensión del sondeo, se puede considerar que es un buen indicio, pues se deduce que ha sido respondida por una persona en cada empresa, evitando la duplicidad de respuestas.

En relación a la otra variable de carácter laboral, el tamaño de la empresa, podemos observar que las respuestas han sido especialmente frecuentes en el caso de afiliadas y afiliados a CCOO que se encuentran en las grandes empresas (más de 250 trabajadores), lo cual es especialmente destacable en el caso de los hombres (más del 35% de ellos), pero también en el caso de las mujeres (casi el 18% trabajan en grandes empresas). En el ámbito de las pequeñas empresas, las de menos de 50 trabajadores, casi un 20% de las respuestas provienen de este tamaño de empresas.

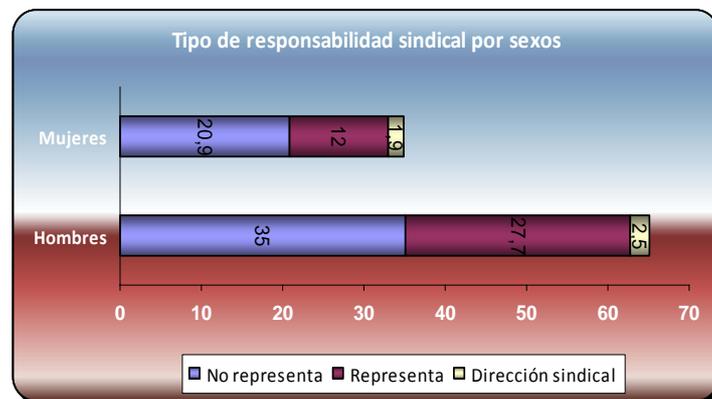


Variables sobre el vínculo sindical: por su parte, la pregunta sobre el número de años de su afiliación sindical revela, además, que la práctica totalidad del cuestionario fue respondido por afiliadas y afiliados a CCOO, pues solamente 21 personas de las 1.114 han respondido no

estaban afiliadas. Por otro lado, la mayor parte de los que han respondido (el 37%) son hombres que tienen más de 10 años de afiliación en el sindicato. Si a este porcentaje se le añaden las mujeres que declaran llevar más de 10 años afiliadas, se alcanzan casi el 55% del total de las respuestas. También consideramos que es un dato relevante el hecho de que cerca del 8% del total de respuestas vienen de la mano de trabajadores que declaran llevar menos de un año perteneciendo al sindicato.



Relación con la organización sindical: las respuestas a la pregunta de su relación con el sindicato muestra a su vez algunas cuestiones que son interesantes de resaltar. Lo más llamativo en esta pregunta es el dato de que más de la mitad de las personas que han respondido no tienen responsabilidad sindical, no son delegados o delegadas es decir, son afiliados de base (35% de hombres y casi 21% de mujeres), y también es sobresaliente el hecho de que este grupo de afiliados de base sea más numeroso en las respuestas que el de los representantes sindicales (12% de mujeres y casi 28% de hombres). Finalmente, sólo el 2.5% de los hombres y el 1.9% de las mujeres participan en los órganos de dirección del sindicato.



En resumen, el perfil mayoritario de las personas que han respondido a la encuesta es el siguiente: afiliados a CCOO en un 99%, más hombres que mujeres (casi dos tercios), entre 35 y 50 años, con una variabilidad sectorial muy amplia, con una fuerte presencia de grandes empresas (más de la mitad de los que responden trabajan en empresas de más de 250 trabajadores), y más de la mitad de ellos no ejerce ninguna representación sindical, sino que son afiliadas y afiliados de base. El perfil en general se ajusta a las características de nuestra afiliación, pero en este caso existe una presencia importante de mujeres (mayor que la participación laboral y que la afiliación).

3) LA OPINIÓN DE LOS ENCUESTADOS Y LAS ENCUESTADAS

La tabla siguiente se adentra ya en las opiniones y valoraciones a través de las cuales se muestra el grado de acuerdo o desacuerdo sobre la situación de la igualdad y la existencia o no de discriminación en sus empresas. El cuestionario se interesaba sobre varios ítems en relación a los cuales cada persona debía responder 'Sí o No'. Esta primera tabla muestra los porcentajes totales de respuestas sobre cada una de las cuestiones planteadas. Entre las cuestiones más relevantes del recuento de frecuencias se encuentra que más de la mitad de las personas creen que en sus empresas hay una falta de 'equilibrio en la composición de la plantilla' (76% de noes), creen que no se da la 'paridad entre hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad en la empresa' (72% de noes) y creen que en sus empresas no existen 'sistemas objetivos para la valoración del trabajo' (67% de noes).

La segunda cuestión destacable es que más de la mitad de las personas (de los cuales recordemos que el 43% pertenece a empresas de más de 250 trabajadores, umbral a partir del cual es obligatoria la existencia de un plan de igualdad) afirma que en su empresa no existe plan o medidas de igualdad.

En el mismo sentido, más de la mitad de las personas que responden (56,7%) creen que las personas que utilizan los permisos de conciliación, como adaptación de la jornada o la reducción del horario laboral, no tienen las mismas posibilidades para la promoción en la empresa, es decir, que la conciliación de la vida laboral y familiar penaliza su trayectoria profesional.

Desde otra perspectiva, el aspecto que parece más desarrollado en las empresas es el de la formación, pues son mayoritarios quienes creen que las empresas posibilitan las mismas oportunidades para la formación entre hombres y mujeres (70,6%), al tiempo que cerca del 60% del total consideran que en su empresa existe el mismo salario para trabajos de igual valor. Algo similar ocurre con la variable que preguntaba acerca de la existencia de medidas y protocolos frente al acoso sexual, mientras también es llamativo que el 57% del total considera que en su empresa se facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Porcentajes sobre respuestas totales	Sí	No
Equilibrio en la composición de la plantilla	24.1	75.9
Mismas oportunidades para el acceso	53.6	46.3
Personas con conciliación tienen las mismas condiciones para la promoción	43.2	56.7
Mismas oportunidades para la formación	70.6	29.4
Existencia de sistema para la valoración del trabajo	32.8	67.2
Mismo salario para trabajos de igual valor	59.2	40.7
Se facilita la conciliación	57.4	42.7
Existe protocolo contra el acoso sexual	59.6	40.4
Existe plan o medidas de igualdad	48.8	51.2
Paridad en puestos de responsabilidad	28	72

Para que la información se torne algo más matizada pues, a menudo, el sexo es la variable más relevante y más explicativa en la diferenciación de las opiniones (más que la responsabilidad sindical o no, o el tamaño de la empresa o el subsector donde trabaja), la tabla que se presenta a continuación incorpora al análisis el cruce de las opiniones según el sexo, y muestra los resultados diferenciando entre mujeres y hombres. La edad es otra variable que suele ser utilizada por su capacidad de diferenciar bien las opiniones, pero en las respuestas a la encuesta la proporción de jóvenes es tan escasa que no proporcionan información que pudiera ser utilizada en el análisis. También hay que añadir que el hecho de que el porcentaje de respuestas de los hombres sean más altas en todos los ítems es un resultado lógico, pues son los hombres quienes han respondido al sondeo en mayor proporción, como ya se ha señalado (65% frente al 35%).

En las respuestas particulares se observa que desde una perspectiva general, las mujeres comparten las opiniones con los varones de forma general, es decir, son mayoritarias las mujeres que piensan que no existe equilibrio entre los géneros en las plantillas, no existe paridad en los puestos de responsabilidad, y afirman que en sus empresas no existe un sistema para la valoración del trabajo. De forma que en esta primera aproximación se puede concluir que las opiniones de las mujeres coinciden en la impresión de discriminación laboral con la valoración global los que responden.

Sin embargo, apoyándonos en esta diferenciación de las opiniones por sexos, se puede apuntar ya algunos matices interesantes acerca de cómo entienden e interpretan los hombres y mujeres la incorporación de la igualdad y las medidas contra la discriminación en sus empresas. En la siguiente tabla se observa, por ejemplo, que las mujeres, a diferencia de sus compañeros y en una proporción considerablemente mayor, consideran que las personas que utilizan los permisos para la conciliación, como son la reducción de jornada o la adaptación del horario, no tienen las mismas posibilidades de promoción profesional. También a diferencia de sus compañeros, las mujeres consideran en mayor medida que no existe el mismo salario para el trabajo de igual valor y que no se facilita la conciliación.

Por otro lado, resulta relevante y destacable el hecho de que las preguntas que se corresponden con cuestiones en apariencia más objetivas y menos opinables, como son las preguntas de si en su empresa existe un protocolo o medidas de actuación contra el acoso sexual, si existe en su empresa plan o medidas de igualdad, o incluso la pregunta sobre la existencia de paridad de género en los puestos de responsabilidad, sin embargo, se mantiene la misma diferencia de respuestas entre hombres y mujeres, como si fuera una cuestión valorativa y no concreta. No parece, por tanto, una cuestión objetiva (si existe o no) sino que mujeres y hombres perciben de forma diferente las situaciones sobre las que les pregunta, y de forma general, las opiniones de los varones valoran por encima de las opiniones de las mujeres la situación de la igualdad y no discriminación en las empresas y repetidamente son más positivas y optimistas.

<i>Porcentajes sobre respuestas totales</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	Sí	No	Sí	No
Equilibrio en la composición de la plantilla	15.4	48.5	8.7	27.4
Mismas oportunidades para el acceso	39.7	24.1	13.9	22.2
Personas con conciliación tienen las mismas condiciones para la promoción	31.5	31.2	11.9	25.5
Mismas oportunidades para la formación	48.5	16.9	22.1	12.5
Existencia de sistema para la valoración del trabajo	23.2	41.6	9.6	25.6
Mismo salario para trabajos de igual valor	43.1	21.8	16.1	18.9
Se facilita la conciliación	40.9	26.3	16.5	16.4
Existe protocolo contra el acoso sexual	40.0	22.9	19.6	17.5
Existe plan o medidas de igualdad	33.5	30.0	15.3	21.2
Paridad en puestos de responsabilidad	18.6	44.8	9.4	27.2

Ahondando en esta idea que parece sugerir algunas reflexiones relevantes, nos hemos preocupado por analizar lo que piensan las mujeres y los hombres considerándolos separadamente, y para ello hemos analizado las opiniones y valoraciones de las mujeres por un lado y de los hombres por otro.

Como no parece realista pensar que en las empresas donde han respondido los hombres la situación de la igualdad entre los géneros está más avanzada y donde trabajan las mujeres lo está menos, se podría confirmar la hipótesis de la diferente percepción que mujeres y hombres tienen de situaciones que pueden ser similares o parecidas: el 62% de los hombres creen que existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres para el acceso en su empresa, mientras el 61.6% de las mujeres cree lo contrario. También el 66.4% de los hombres cree que en su empresa existe el mismo salario para trabajos de igual valor, mientras que el 54% de las mujeres cree lo contrario. El 66.4 % de los hombres cree que se facilita la conciliación de la vida personal y familiar en su empresa, mientras que el 50% de las mujeres cree que no se facilita. Más curioso todavía se observa que casi el 53% de los hombres afirma que en su empresa existe un plan o medidas de igualdad, mientras que el 58% de las mujeres afirma que no existe.

<i>Porcentajes sobre respuestas totales</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	Sí	No	Sí	No
Equilibrio en la composición de la plantilla	24.1	77.9	24.1	75.9
Mismas oportunidades para el acceso	62.1	37.9	38.4	61.6
Personas con conciliación tienen las mismas condiciones para la promoción	50.2	49.9	31.4	68.6
Mismas oportunidades para la formación	74.2	25.8	64.0	36.0
Existencia de sistema para la valoración del trabajo	35.8	64.1	27.2	72.8
Mismo salario para trabajos de igual valor	66.4	33.6	46.1	53.9
Se facilita la conciliación	60.8	39.2	50.1	49.9
Existe protocolo contra el acoso sexual	63.6	36.4	53.0	47.0
Existe plan o medidas de igualdad	52.7	47.3	41.8	58.2
Paridad en puestos de responsabilidad	29.3	70.7	28.8	74.2

4) CONCLUSIONES

Para concluir lo comentado hasta ahora se puede decir que las respuestas al cuestionario online han sido altas, lo que indica un importante grado de interés por la materia, especialmente entre las mujeres y los más jóvenes. También es positiva la variedad de subsectores que han respondido, lo que permite considerar que no se han producido duplicidades. El perfil medio es el de un varón de gran empresa que lleva una larga trayectoria de afiliación pero que sin embargo no ostenta ninguna responsabilidad sindical.

El resumen de las opiniones sobre el grado de avance de la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en las empresas, las personas que han respondido creen mayoritariamente que falta un mayor equilibrio en la composición de las plantillas y en la paridad en los puestos de responsabilidad. El tercer punto crítico es la inexistencia de sistemas de valoración del trabajo. No obstante, parece que no se termina de entender el concepto “mismo salario para trabajos de igual valor”, ya que por un lado se reconoce por ambos géneros la inexistencia de estos sistemas pero, por otra parte, se considera que se paga el mismo salario a trabajos que están igualmente valorados.

Entre las cuestiones positivas, parece que hay un acuerdo generalizado en la idea de que a través del sindicato ha habido avances notables en cuestiones como la existencia de

oportunidades iguales para la formación, los avances en igualdad salarial, así como la existencia bastante extendida de protocolos contra el acoso sexual. De nuevo, el sexo es la variable que mejor permite distinguir las opiniones: mientras los hombres hacen valoraciones en positivo superiores a las mujeres en todos los ítems considerados, incluidos aquellos menos valorativos y más 'objetivos', las mujeres tienen en conjunto una percepción más negativa y crítica de los avances obtenidos al tiempo que piensan que todavía queda mucho por hacer. La conclusión podría ser que si más mujeres hubieran contestado a este sondeo, los resultados podrían haber sido significativamente diferentes.