

I Estudio de diagnóstico La mujer en la industria y minería de Andalucía 2023



ÍNDICE

PRÓLOGO	3
01. INTRODUCCIÓN	5
02. METODOLOGÍA	7
03. NORMATIVA	11
04. LAS MUJERES EN EL SECTOR INDUSTRIAL Y MINERO DE ANDALUCÍA	20
05. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	43
06. ANÁLISIS DE REFERENCIAS PARA EL SECTOR INDUSTRIAL	60
07. CONTENIDO MÍNIMO PLAN DE IGUALDAD. REAL DECRETO 901/2020	77
08. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS	81
09. ACTUACIONES DE IMPULSO DE LA IGUALDAD.....	95
10. BIBLIOGRAFÍA	99

PRÓLOGO

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía en su reunión de 29 de diciembre de 2020 adoptó el acuerdo de instar a realizar las actuaciones necesarias para el desarrollo de un plan de fomento para el año 2022 en materia de industria, así como de los planes en los horizontes 2025 y 2030, que articulen la política de fomento industrial para la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Entre los elementos que fundamentan el referido encargo se encontraba la necesidad de aprovechar eficazmente los recursos regionales para impulsar el crecimiento de la industria en Andalucía, constituyendo así la promoción del talento competitivo en un eje básico en el desarrollo de la nueva política industrial de la Junta de Andalucía. Este concepto de promoción del talento competitivo se refiere a la promoción de las personas, a través de unas amplias competencias para una ágil adaptación a las necesidades de un entorno cambiante, a una alta calidad de empleo especializado en un entorno de seguridad en el que se fomente la igualdad de género, a la reducción de la brecha salarial y a la conciliación. Con esta visión, la aproximación a la igualdad de género en la industria se realiza, en primera instancia, desde un punto de vista meramente práctico en tanto que sencillamente la participación de la mujer es fundamental para asegurar la competitividad industrial y la calidad del empleo.

Para potenciar esta visión de participación de la mujer en la industria e igualdad, se proyectaron en el plan de acción CRECE Industria diversas iniciativas enmarcadas en la «Medida 6.2. Impulso a la calidad del empleo y la perspectiva de género en la industria», integrada en el denominado «Programa andaluz CRECE Excelencia en empleo de calidad y capacitación profesional» del referido plan, que busca el impulso del capital humano y la convergencia en calidad de empleo y de vida, contribuyendo así al objetivo de «una Europa más social, mediante la aplicación del pilar europeo de derechos sociales». Con ello se busca igualmente contribuir a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible ODS 8 «Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos», al objetivo ODS 5 «Igualdad de género», y ello en el marco del objetivo ODS 9 «Industria, Innovación e Infraestructuras» buscando alcanzar esa visión de una industrialización inclusiva y sostenible.

El reto de la igualdad de género en la industria se encuentra aún lejos de alcanzarse, aunque existan ciertos datos que muestran avances hacia su consecución. En este sentido, se muestra una evolución positiva en la proporción de mujeres directivas en empresas de la industria manufacturera y de servicios científicos y técnicos, ofrecidos a través de la Encuesta de Población Activa en Andalucía (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía), que evidencian un avance en tanto que en 2021 se alcanzó el valor de 39,7% para esta proporción, que contrasta con el valor de 26,6% acaecido una década antes. Igualmente, los datos de evolución de la participación de la mujer en el sector a lo largo de los últimos 15 años son

esperanzadores, en tanto que en 2008 el porcentaje de ocupación era del 21,8% frente al 24,0% del año 2022. No obstante, aun mostrando una evolución positiva la participación sigue siendo baja y esta visión resulta más ajustada a la realidad del empleo industrial si se observa como el porcentaje de mujeres ocupadas en la industria andaluza presenta una participación variable en función de la actividad industrial, que abarca desde el 9,3% para la industria extractiva hasta el valor de 23,4% para la industria manufacturera. Sin embargo, si se restringe el alcance del análisis al personal involucrado en actividades de I+D, se observa que la presencia femenina es superior al general de la industria manufacturera, alcanzando un 27%, con carácter general, ascendiendo hasta un 30% en las posiciones de personal investigador.

Resulta evidente, por tanto, la necesidad de avanzar en el objetivo de género en la industria andaluza, y para ello se considera esencial profundizar acerca de la situación de la mujer en la industria e identificar buenas prácticas realizadas tanto en Andalucía, como en España o Europa, al referirse éste a nuestro entorno cultural y laboral más cercano.

Con todo ello se ha estimado necesario abordar la realización de un estudio diagnóstico sobre la situación de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la industria, incluyendo la industria extractiva, específicamente centrado en Andalucía, debiendo abarcar este estudio, un diagnóstico sobre la situación existente, así como la evolución acaecida en los últimos años, e incluyendo un conjunto de recomendaciones y de buenas prácticas en la consecución de la participación igualitaria entre mujeres y hombres en los sectores industrial y minero en diferentes provincias andaluzas. Asimismo, en tanto que la vocación de nuestra política industrial es la de avanzar hacia una industria más sostenible e integradora, se incluyen instrumentos de fomento que buscan complementar y desarrollar, en el ámbito de la industria y minería, los ya desplegados por el Gobierno andaluz a través de su Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

A lo largo de la realización del Estudio se han encontrado multitud de aspectos en los que se muestran diversas formas de medir las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Formas de medir que en ocasiones dan lugar, igualmente, a diferentes interpretaciones de una realidad compleja, que concierne a la sociedad en su conjunto, y de manera particular, a las administraciones públicas, a las personas trabajadoras y empresas, así como a las organizaciones e instituciones que los representan.

En lo que corresponde a esta Consejería de Industria, Energía y Minas, nuestro objetivo es el de contribuir a que la industria sea un espacio atractivo para el desarrollo profesional de las mujeres, un entorno de igualdad entre mujeres y hombres. Nuestro objetivo es, en definitiva, que Andalucía se diferencie por contar con una industria acogedora para la mujer, donde mujeres y hombres encuentren las mismas oportunidades, y donde abordar ese ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Jorge Ángel Paradela Gutiérrez
Consejero de Industria, Energía y Minas

01. INTRODUCCIÓN

«Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y consecuentemente la mitad de su potencial. La igualdad de género además de ser un derecho humano fundamental es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible»

UNITED NATIONS

Uno de los acontecimientos socioeconómicos más importantes de las últimas décadas ha sido sin duda alguna la incorporación de la mujer al mercado laboral. Esta incorporación supone en sí misma un avance hacia la igualdad ya que otorga a la mujer autonomía económica y permite su desarrollo personal. Incluso hoy en día y, desde un contexto empresarial, la igualdad entre hombres y mujeres se considera un objetivo económico que permite alcanzar un crecimiento sostenible e integrador mediante la utilización del potencial y talento por igual de mujeres y hombres.

España figura en sexta posición en el Ranking del Instituto Europeo de Igualdad de Género y en el puesto decimoséptimo en el Ranking del Fórum Económico Mundial sobre brecha de género. A pesar de ello, aún hay cifras que resolver como la diferencia salarial, la de contratación, matriculaciones en carreras tecnológicas o mandos directivos medios y altos liderados por mujeres donde el porcentaje de ocupación femenina es aún muy bajo.

Existen sectores de actividad en los que la presencia de la mujer es sensiblemente más baja que la media y que, por ello, ofrecen una potencialidad de crecimiento de empleo femenino realmente importante. Este es el caso del sector industrial y minero.

Ninguna acción es posible sin un conocimiento previo de la situación a la que se dirige, por eso el presente Estudio pretende, mediante una perspectiva de género utilizada como herramienta aplicada al mundo laboral, conocer los orígenes y consecuencias de las desigualdades en el entorno de trabajo, de la mujer en el sector manufacturero y minero en Andalucía. El informe aporta también un compendio de buenas prácticas en la consecución de la igualdad de género en el sector industrial, así como un conjunto de actuaciones de impulso, que interpela a un ejercicio de corresponsabilidad para avanzar hacia una industria más atractiva e inclusiva entre las administraciones públicas, las empresas, las personas

trabajadoras y la sociedad civil en su conjunto. Con ello se pretende crear un instrumento de referencia para conseguir que el objetivo igualitario repercuta no solo en beneficio de las mujeres, sino también de toda la sociedad.

El presente estudio se enmarca en el ámbito de plan de acción CRECE Industria que busca su transformación mediante la diferenciación como región industrial, así como el crecimiento de su industria en solvencia, dimensión, calidad y valor para la sociedad. El programa 6 del referido plan, denominado «P6. Programa andaluz CRECE Excelencia en empleo de calidad y capacitación profesional», incorpora la «Medida 6.2. Impulso a la calidad del empleo y la perspectiva de género en la industria» encaminada al desarrollo de iniciativas que colaboren en alcanzar la igualdad en el sector industrial.

Como se pone de relieve en el presente Estudio, la referida medida contribuye a la consecución de varios de objetivos de desarrollo sostenible (ODS), entre los que destacan los relativos a «Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos», así como el que propiamente se denomina «Igualdad de género», y ello encuadrado en el objetivo de industrialización para «construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación».

Asimismo, la Estrategia para una Minería Sostenible en Andalucía 2030 (EMSA 2030), aprobada mediante Acuerdo de 25 de julio de 2023, del Consejo de Gobierno, persigue «poner en primer lugar a las personas, fomentando la cantidad, calidad, capacitación, capacidad de adaptación, seguridad en el trabajo y género del empleo del sector extractivo y de primera transformación en Andalucía», así como incrementar el impacto de la misma, «y optimizar sus positivos efectos, sobre el empleo y sobre el capital humano y sobre el desarrollo tecnológico de la región, incorporando a todos los colectivos, especialmente a las mujeres y jóvenes».

Contempla, así, como Eje 4, el «Impulso social y económico de la actividad y el territorio Línea de actuación 4.4. Impulso del empleo en cantidad y calidad, de la igualdad de género e integración de los colectivos más vulnerables».

Por ello, teniendo en cuenta la línea que siguen las propuestas de los diferentes planes, estrategias e iniciativas de la Junta de Andalucía para hacer frente a las desigualdades de género en los sectores productivos, así como las bases y líneas de actuación concretas planteadas en la EMSA 2030, se identifican una serie de impactos positivos que previsiblemente tendrá ésta, principalmente los relativos a:

- ▶ Aumento de la participación de las mujeres en el empleo minero.
- ▶ Mayor número de mujeres con cualificación para trabajar en el sector.
- ▶ Mayor participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- ▶ Consolidación de la conciliación profesional y familiar de las mujeres en el sector, asegurando que sus condiciones laborales (jornada laboral, salario, etc.) no fomenten la discriminación laboral por razón de género.

02.

METODOLOGÍA

02. METODOLOGÍA



- *Ámbito geográfico:* Andalucía.
- *Sector de actividad:* industria, incluyendo extractiva.
- *Temática analizada:* situación de igualdad entre hombres y mujeres.
- *Origen de los datos:* públicos y privados. Fuentes primarias y secundarias.
- *Conclusiones:* cifras, estadísticas, tendencias, situación actual, DAFO, código de buenas prácticas e instrumentos de fomento de la igualdad y la participación de la mujer en la industria.
- *Documentos obtenidos:* estudio de diagnóstico de 2023 y actuaciones de fomento en línea con lo previsto en el «Pacto social y económico para el impulso de Andalucía», de 13 de marzo de 2023.
- *Utilidad de los documentos:* conocimiento detallado del alcance de la desigualdad de género que se presenta en la industria andaluza, incluyendo la extractiva, sus causas y actuaciones para avanzar hacia una mayor y mejor participación de la mujer en el sector industrial y minero, y como base para el mejor desempeño, orientación y alcance de las iniciativas previstas en relación con la «Medida 6.2. Impulso a la calidad del empleo y la perspectiva de género en la industria» del plan CRECE Industria, así como en la medida de «fomentar un entorno laboral más inclusivo mediante la integración de la mujer en sectores tradicionalmente masculinizados, como el sector industrial y minero» del Pacto social y económico de marzo de 2023. Integración el enfoque de género, a través del conocimiento de las mejores prácticas, en la consecución de la igualdad de género en los sectores industrial y minero en diferentes

provincias andaluzas. Conocimiento específico relativo a la igualdad en el sector minero que sirva de sustento para la implantación de la «Estrategia para una minería sostenible en Andalucía 2030 (EMSA 2030)», en especial en su eje 4 «Impulso social y económico de la actividad y del territorio» que incluye la línea de actuación 4.4 «Impulso del empleo en cantidad y calidad, de la igualdad de género e integración de los colectivos más vulnerables».

Para lograr una más precisa aproximación acerca de la situación de igualdad en el sector industrial y minero andaluz se emplearán dos metodologías de recopilación de información:

- ▶ Primaria, a través de encuestas directas a empresas de los sectores de aplicación del Estudio, así como a otras organizaciones e instituciones, y
- ▶ Secundaria, empleando datos obtenidos a través de estudios, documentos, páginas web, estadísticas oficiales, planes, reglamentos, normativas, textos legales e informes generados por entidades de alta credibilidad, ya sean de origen público o privado tales como instituciones, organizaciones, agencias, empresas consultoras o de estudios, reflejadas en las referencias bibliográficas del Estudio.

En la parte relativa a las encuestas se ha trabajado con una muestra representativa y aleatoria del sector industrial andaluz. Para el cálculo del tamaño de la muestra se ha empleado la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot N}\right)}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- z = parámetro correspondiente al nivel de confianza considerado
- p = variabilidad
- q = 1-p
- e = margen de error
- N = espacio muestral

Para el presente estudio se consideran los siguientes datos de entrada:

- Nivel de confianza = 90%
- Parámetro (z) = 1,645 (correspondiente al nivel de confianza del 90%)
- p = q = 0,5 (50%)
- Margen de error (e) = 0,1 (10%)
- Espacio muestral (N) = 20.000 empresas industriales andaluzas

Los criterios iniciales de selección de empresas se han definido de tal manera que tengan un tamaño suficiente como para contar potencialmente con planes de igualdad y se han distribuido de manera aleatoria geográficamente y según actividad (CNAE de los grupos B, C, D y E). Las preguntas propuestas se desarrollaron considerando la cobertura de las necesidades de evaluación del estado de igualdad, así como su uso como apoyo para la elaboración de la guía de buenas prácticas. Las encuestas se realizaron de manera anónima y los datos obtenidos se presentan acumulados con los cálculos estadísticos. El contacto se ha establecido mediante envío de cuestionarios vía correo electrónico, mediante llamadas telefónicas o videoconferencias. El registro acumulado de datos se ha realizado mediante una herramienta informática que permite obtener campos ordenados, generar datos estadísticos y tendencias. También cuenta con un área de autoevaluación que, dependiendo de las cifras obtenidas, clasifica cada factor como debilidad y fortaleza y que se emplea en la elaboración del DAFO¹ presentado en el estudio. Los datos generados contienen información tanto cuantitativa como cualitativa. Estos últimos han sido convertidos a formato adecuado para su análisis y procesamiento. Con todos los datos obtenidos se ha efectuado un diagnóstico sobre la situación actual de igualdad entre mujeres y hombres en el sector industrial y minero de la Comunidad Autónoma y, a partir de ese diagnóstico, se presenta una matriz DAFO que permite orientar las áreas sobre las que debe actuar el código de buenas prácticas y cualquier iniciativa enfocada a lograr una situación de igualdad en el mercado industrial y minero de Andalucía.



¹ Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades

03.

NORMATIVA

03. NORMATIVA

Se enumeran a continuación algunas de las disposiciones más relevantes en materia de igualdad centrados preferentemente en el ámbito laboral, tanto a nivel internacional, comunitario, nacional como en el autonómico.

REFERENCIAS INTERNACIONALES

- ▶ **Declaración Universal de Derechos Humanos.** Aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, es el documento marco que regula las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales, aplicables a todas las personas. Preámbulo y artículos 7 y 23. En este último se establece el derecho al trabajo, protección contra el desempleo, derecho a remuneración equitativa y libertad de sindicación.
- ▶ **Convenio sobre igualdad de remuneración,** de 1951. Organización Internacional del Trabajo.
- ▶ **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación),** de 1958. Organización Internacional de Trabajo. Protege a todos los trabajadores/as ante la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y otros criterios.
- ▶ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ICESCR,** de 1966. Asamblea General de la ONU. Reconoce los derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía.
- ▶ **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW,** de 1979. Asamblea General de la ONU. Es un acuerdo histórico y considerado como el tratado de derechos humanos más importante para las mujeres. Enfatiza la igualdad de derechos, así como el principio de no discriminación. Fue firmada por 189 países, convirtiéndose así en el segundo tratado internacional en materia de derechos humanos más ratificado.
- ▶ **Declaración sobre la eliminación de violencia contra la mujer.** Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU de 1993.
- ▶ **Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo.** 1994. Promueve la participación y representación equitativa de las mujeres en todos los niveles del proceso político y de la vida pública, así como la adopción de medidas que aumenten la capacidad de la mujer para lograr la autonomía económica y asegurar la igualdad de acceso para la mujer al mercado de trabajo.
- ▶ **Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Declaración Beijing 1995.** Esta declaración también es considerada como histórica en los avances de los derechos de las mujeres. Cada estado participante se compromete a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas y políticas públicas.

- ▶ **Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales en 1992.** Formulación de políticas dirigidas a la mejora de calidad de la vida de las mujeres rurales, incluyendo mejoras de educación y empleo que reduzcan la carga de trabajo doméstico no remunerado.
- ▶ **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible,** de 2015. En el siguiente apartado se analizan en detalle los ODS relacionados con el tema de igualdad de género y trabajo.
- ▶ **Plan de Aceleración para la Igualdad de Género,** de 2021. París. Es una referencia imprescindible. Se establece un conjunto de acciones específicas para el periodo 2021-2026 para lograr un impacto tangible en la igualdad de género y derechos humanos. Aborda seis temas específicos: a) violencia de género, b) justicia y derechos económicos, c) autonomía sobre el cuerpo, salud y derechos sexuales y reproductivos, d) acción feminista para la justicia climática, e) tecnología e innovación para la igualdad de género y f) movimientos y liderazgos feministas. Se espera además que estas medidas contribuyan a la aceleración de ritmo de progreso hacia el logro de los ODS y la plena implementación de la Plataforma de Acción de Beijing.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Tras un proceso de tres años de diálogo entre gobiernos y sociedad civil, los estados miembros de las Naciones Unidas acordaron la Agenda 2030. Abarca tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Mediante la fijación de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) basados en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), son de compromiso común y universal, a desarrollar posteriormente según metas nacionales de los países implicados. La idea central es que todos los países en la medida de sus posibilidades se comprometan a promover la prosperidad y proteger el medioambiente.



Objetivos específicos relevantes en materia de igualdad y ámbito laboral:



«Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos». Destinado a asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres a la formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la universitaria. Eliminar las disparidades de género en educación y aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos con las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales para acceder al empleo, trabajo decente y emprendimiento.



Destinado a impulsar el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Pretende facilitar a mujeres y niñas la igualdad en el acceso a la educación, atención médica, oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.



Tiene como fin «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». Entre los temas prioritarios, la desigualdad salarial por razón de sexo, desempleo entre los jóvenes, eliminación del trabajo infantil, formalización de la economía informal, emprendimientos, microempresas y pequeñas y medianas empresas, trabajadores migratorios, protección de los derechos laborales y promoción de un entorno de trabajo seguro.



Industria, innovación e infraestructura. El efecto multiplicador del empleo que tiene la industria repercute de manera positiva en la sociedad. Cada empleo en el sector manufacturero crea 2,2 empleos en otros sectores económicos. Así pues, el crecimiento económico, desarrollo social y acción contra el cambio climático dependen en gran medida de la inversión en infraestructuras, desarrollo industrial sostenible y progreso tecnológico. Por ello la industrialización debe ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas.



«Reducir la desigualdad en y entre los países». La desigualdad supone una amenaza para el desarrollo social y económico, especialmente en relación a los grupos más vulnerables. Las empresas tienen un papel relevante en cuanto proveedoras de condiciones laborales dignas a través de toda la cadena de valor, igualdad de salarios e implantando mecanismos para evitar la evasión fiscal y fomentando proyectos de cooperación al desarrollo.

«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad»

Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE

La igualdad de género es uno de los valores fundacionales de la Unión Europea y está incluido en su Carta de Derechos fundamentales. Desde la introducción de las primeras directivas, ha desarrollado abundante legislación sobre el tema, ha integrado la perspectiva de género en el conjunto de políticas y ha propuesto medidas concretas de promoción de la mujer. Aunque la UE es líder global en la materia, no ha conseguido aún que ningún miembro haya alcanzado la plena igualdad, por lo que no cesa en crear nuevas estrategias y planes para impulsar y lograr dicho objetivo.

Directivas y normativa de la Unión Europea:

- ▶ **Tratado de Ámsterdam**, de 1997, y que modificó el Tratado de Roma de 1957 constitutivo de la Comunidad Europea. En él se incluye una referencia específica a la igualdad de género como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminación de desigualdades entre hombre y mujer, y promoción de su igualdad como inspiración de todas las acciones y políticas comunitarias.
- ▶ **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**. 2012. Artículo 153: La igualdad de oportunidades en el mercado laboral y trato en el trabajo. Artículo 157: principio de igualdad de retribución.
- ▶ **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. De 2010. Artículos 20, 21 y 23 sobre igualdad ante la ley, discriminación e igualdad en materia de empleo, trabajo y retribución.
- ▶ **Directivas sobre igualdad entre mujeres y hombres**
 1. Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
 2. Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

3. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia.
 4. Directiva 97/81/CE del Consejo, relativa al acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
 5. Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
 6. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
 7. Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE.
 8. Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.
 9. Directiva 2021/0050 (COD). Igual salario por igual trabajo entre hombres y mujeres (transparencia salarial y mecanismos de cumplimiento).
 10. Directiva UE 2022/2381 del Parlamento y del Consejo, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Prevé que los miembros del sexo menos representado en los consejos de administración ocupen como mínimo el 40% de los puestos de consejeros no ejecutivos.
- ▶ **Carta de la Mujer (Comunicación de la Comisión del 5 de marzo de 2010).** Independencia económica, igualdad en el salario, representación de las mujeres en la toma de decisiones y puestos de responsabilidad, erradicación de la violencia de género, entre otros.
 - ▶ **Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020).** Medidas para suprimir desigualdades de género en el mercado laboral y promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y vida privada entre otras.
 - ▶ **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres (2016-2019).**
 - ▶ **Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 (Comisión Europea).** Medidas hacia una Europa igualitaria en términos de género.
 - ▶ **III Plan de Acción de Género de la Unión Europea (GAP III), 2020.** Convierte la promoción de la igualdad de género en una prioridad para todas las acciones y políticas exteriores.



«Las mujeres y hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres»

Artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

La creación del que ahora se denomina Instituto de las Mujeres, en los años 80 supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM).

La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado BOE ofrece un compilatorio en materia de igualdad que se actualiza periódicamente y que contiene toda la normativa en vigor en formato de publicación electrónica en ámbitos internacionales, aplicación estatal y autonómicas. A continuación, se ofrece una relación de las principales leyes y estrategias de aplicación a nivel nacional principalmente relacionadas con el ámbito laboral:

- ▶ **Constitución Española de 1978.** Establece la igualdad como valor de nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 1. Artículos 9.2, 14. Artículo 35. Establece los derechos laborales básicos constitucionales. Artículo 41 garantiza la asistencia y prestaciones sociales mediante el régimen público de Seguridad Social.
- ▶ **Ley 39/1999,** de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ▶ **Ley Orgánica 3/2007,** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Basada en el artículo 14 de la Constitución, prevé en el artículo 46 un instrumento para la consecución de este objetivo: los planes de igualdad.
- ▶ **Real Decreto 1615/2009,** de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa». Modificado por el Real Decreto 850/2015 de 28 de septiembre.
- ▶ **Real Decreto Legislativo 2/2015** de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ▶ **Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017; prorrogado).** Este pacto se ha convertido en una hoja de ruta a seguir en relación con diferentes violencias contra las mujeres y las niñas.

- ▶ III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella (2020-2024). Planes de igualdad dirigidos a los propios organismos públicos. Establece principios orientadores de acción pública, objetivos y áreas prioritarias de intervención.
- ▶ Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 de España.
- ▶ Agenda del Cambio: hacia una Economía Inclusiva y Sostenible
- ▶ Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▶ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Permite establecer cuándo una empresa debe de tener un plan de igualdad, así como el procedimiento de negociación y establecimiento del mismo.
- ▶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025. Se pretende actúe como Plan director con principios básicos como el enfoque de género e interseccionalidad, sostenibilidad de la vida, planificación estratégica y participación e incidencia como palancas de transformación, transparencia y sostenibilidad de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



«Se garantiza la igualdad de
oportunidad entre hombres y mujeres en
todos los ámbitos»

Estatuto de Autonomía de Andalucía. Artículo 15

Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado, incluye en todo caso:

- a) promoción de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos,
- b) planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y
- c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

- ▶ **Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma.** Garantiza la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres. Son varios los artículos que prestan atención al tema. Entre ellos los artículos 15, 37.11º, 73, 105.2, 107 y 167. Artículos que recogen objetivos y principios, 10.2. Del artículo 14 al 16 se recogen derechos y en los artículos 16,21 y 168 se incluyen medidas preventivas e impulso de políticas favorecedoras de la igualdad.
- ▶ **Ley 12/2007, para la promoción de igualdad de género en Andalucía**, de 26 de noviembre. Artículos 22-30 sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, incentivos, promoción, calidad en el empleo, salud y protección frente al acoso, entre otros. Artículo 34: actuaciones de RS de las empresas en materia de igualdad. Artículo 35: marca de excelencia en igualdad. Artículo 38: conciliación en las empresas. Artículo 60: creación de las Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía como herramienta de apoyo para la implantación de igualdad de género en el funcionamiento de la Junta. Estas pasan a ser reguladas por el Decreto 275/2010, de 27 de abril.
- ▶ **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▶ **Ley 13/2007**, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género.

- ▶ I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (BOJA 31, 16/02/2010), aprobado por el acuerdo de 19 de enero de 2010 del Consejo de Gobierno. Objetivo 7. Fomentar y reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género (Medidas 7-1-7.6).
- ▶ Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género para garantizar la integración del principio de igualdad en el desarrollo de las competencias de los poderes públicos de Andalucía
- ▶ Pacto Andaluz por la Igualdad de Género, 17 de mayo de 2013.
- ▶ Ley 9/2018, de 8 de octubre, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- ▶ I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026). Alineada con la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible concibe la «conciliación como derecho y condición para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, ampliando los recursos para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de mujeres y hombres».
- ▶ Decreto 1/2022, de 11 de enero, por el que se crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.

04.

LAS MUJERES
EN EL SECTOR
INDUSTRIAL Y
MINERO
DE ANDALUCÍA

04. LAS MUJERES EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE ANDALUCÍA



PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INDUSTRIAL ANDALUZ

En 2022 había en Andalucía, según la Encuesta de Población Activa (EPA), un total de 1.434.300 mujeres trabajadoras (el 44% de la población ocupada de la comunidad). De ellas, 71.500 en el sector industria.

Las ramas de actividad (CNAE 2009) consideradas en el Estudio como constituyentes del sector industrial son las siguientes:

- Grupo B: Industrias extractivas.
- Grupo C: Industria manufacturera.
- Grupo D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
- Grupo E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

Tabla 1. Población ocupada en España y Andalucía. Sector industria. Género y rama de actividad. 2021

	España			Andalucía		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
B (Extractivas)	2,6	27,2	29,8	0,8	7,8	8,6
	8,7%	91,3%		9,3%	90,7%	
C (Manufacturera)	646,3	1.776,7	2.422,9	57,1	187,3	244,5
	26,7%	73,3%		23,4%	76,6%	
D+E (Resto actividades industriales)	58,3	189,1	247,4	6,0	33,5	39,5
	23,6%	76,4%		15,2%	84,8%	
Total industria	707,2	1.993,0	2.700,1	63,9	228,7	292,6
	26,2%	73,8%		21,8%	78,2%	

Elaboración propia. Fuentes: Datos industria extractiva MITECO 2021. Datos otros sectores industria: INE. 2021. Media de los cuatro trimestres del año. Unidad: Miles de personas. Nota: Las cifras de los sectores D+E se han calculado como diferencia entre la cifra B+D+E que ofrece INE y la cifra del grupo B que presenta MITECO.

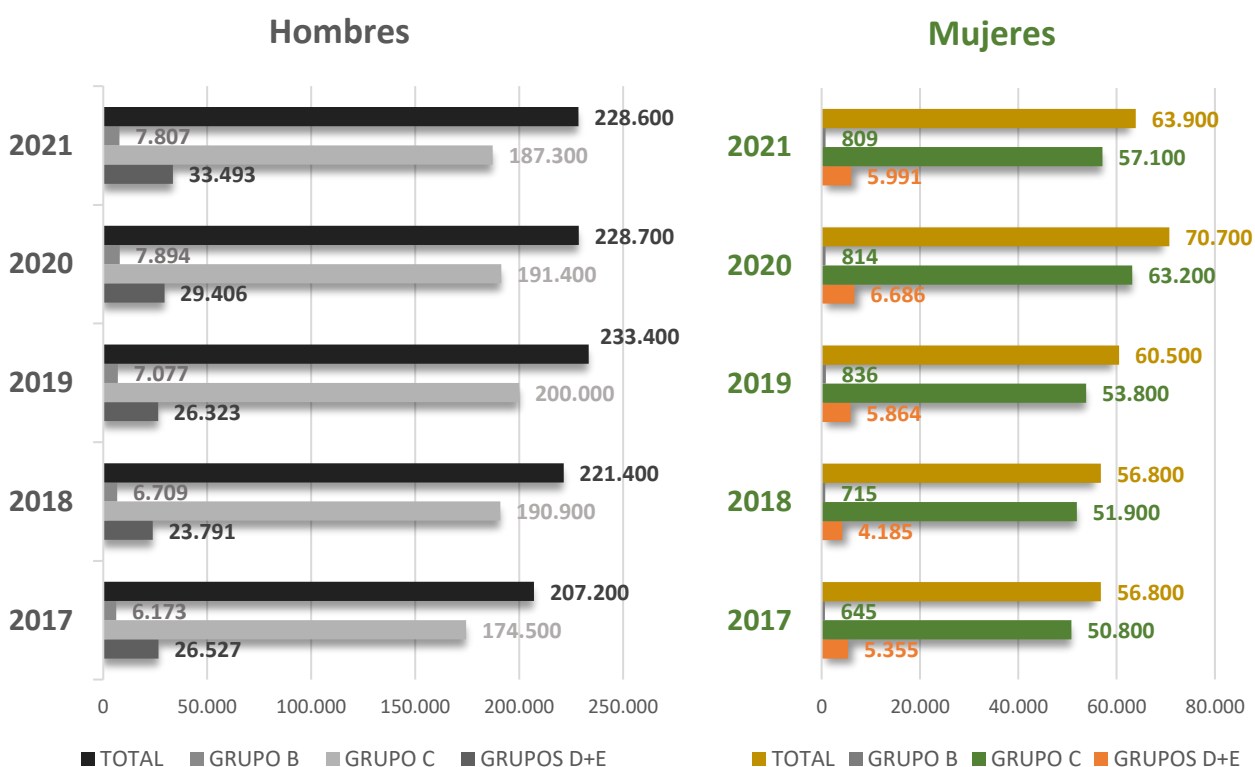
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA

La industria extractiva es la que ofrece una presencia femenina más reducida, no llegando al 10% tanto en Andalucía como en la media de España, aunque resulta ligeramente superior en Andalucía. La industria manufacturera en España ofrece una cifra femenina rondando el 26%, siendo tres puntos porcentuales inferior en Andalucía. En el resto de las actividades industriales, la ocupación en Andalucía presenta cifras de proporción femenina sensiblemente inferiores que las obtenidas a nivel nacional. En el total de la industria, Andalucía presenta una presencia femenina media del 24% frente al 26% registrado como media en España.

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA

La evolución de las personas ocupadas en el sector industrial durante los últimos cinco años presenta un incremento de alrededor del 10% para todos los grupos en el colectivo masculino y de un 12% para el femenino. La mayoría, tanto hombres como mujeres, se agrupan en la industria manufacturera, siendo menor el número de personas ocupadas en el sector extractivo, donde la mujer tiene una menor representación.

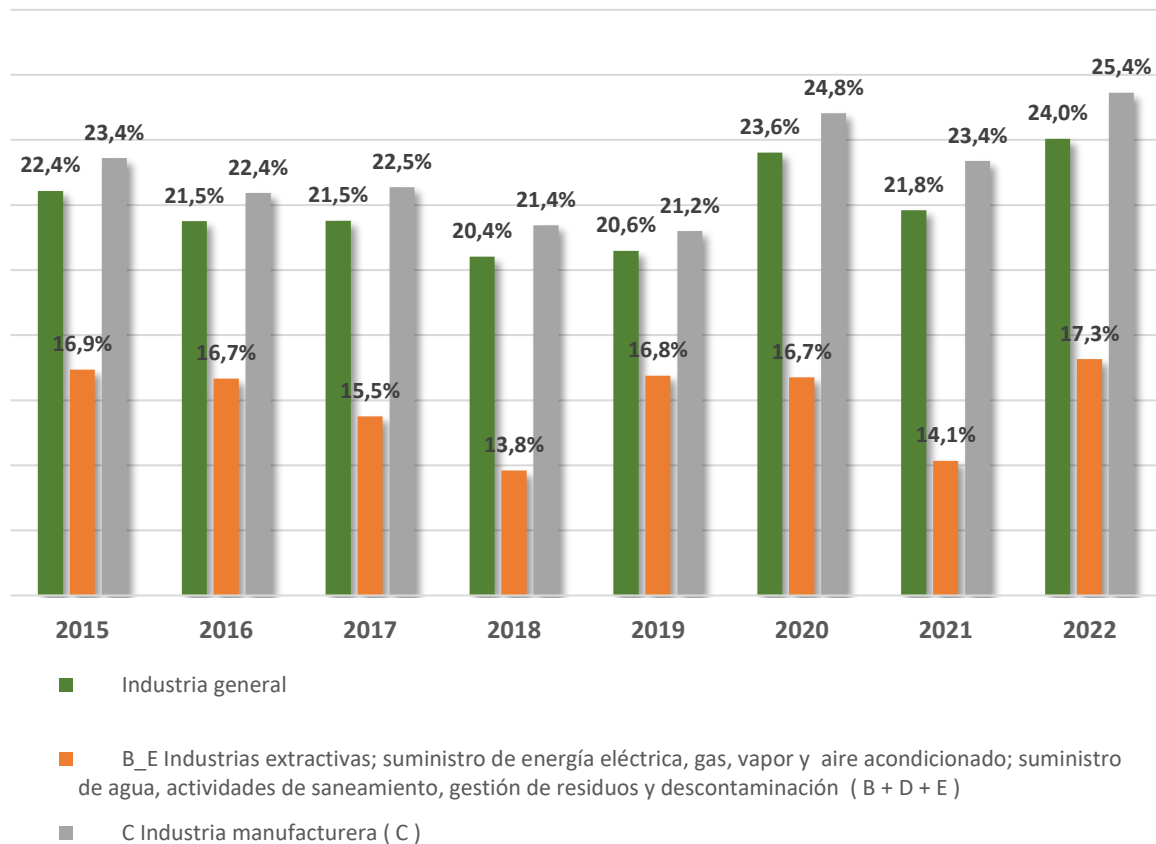
Gráfico 2. Evolución del número de personas ocupadas en el sector industrial andaluz. Género y rama de actividad.



Fuentes: Datos industria extractiva MITECO 2021. Datos otros sectores industria: INE. 2021. Unidad: Personas. Nota: Las cifras de los sectores D+E se han calculado como diferencia entre la cifra B+D+E que ofrece INE y la cifra del grupo B que presenta MITECO.

Con una perspectiva más amplia en el tiempo, se aprecia que la evolución de la participación de la mujer en el sector industrial en Andalucía ha presentado una evolución variable a lo largo de los últimos 15 años si bien el balance es de crecimiento, en tanto que en 2008 el porcentaje de ocupación era del 21,8% frente al 24,0% del año 2022. Esta evolución se presenta igualmente, aunque de forma menos acusada, si se considera los subsectores de industrias extractivas, suministro energético y actividades de agua y residuos (secciones B, D y E de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE), en tanto que en 2008 el porcentaje de ocupación era del 16,9% frente al 17,3% del año 2022. Por su parte, la industria manufacturera, que tradicionalmente ha contado con una mayor participación de la mujer en Andalucía y España, muestra un comportamiento similar, pasando del 23,4% del año 2008 al 25,4% en el año 2022.

Gráfico 3. Evolución del porcentaje de mujeres ocupadas en el sector industrial de Andalucía.

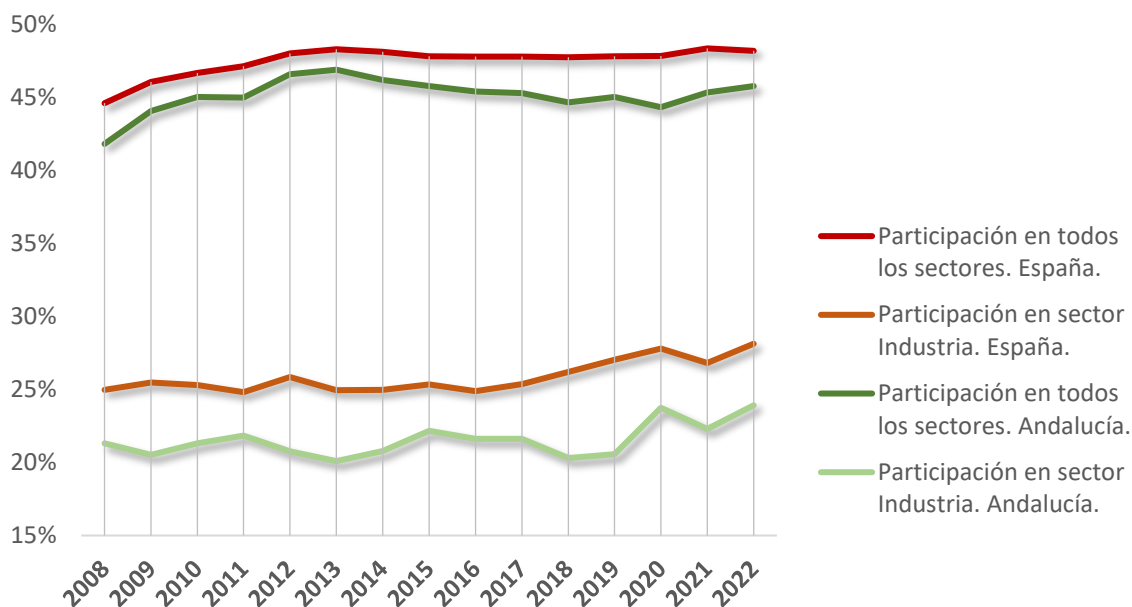


Fuente: INE. Elaboración propia a partir de los ocupados por rama de actividad, sexo y comunidad autónoma como media de los cuatro trimestres del año.

En términos comparados entre la evolución que se ha dado entre Andalucía y el resto de España, se puede apreciar en la siguiente gráfica la evolución creciente en ambos ámbitos territoriales. Igualmente se aprecia una menor participación en Andalucía, tanto para el sector industrial como para el conjunto de los sectores económicos, si bien se aprecia el menor orden de magnitud de la participación de la mujer en la industria andaluza.

A diferencia de lo que ocurre con la evolución del porcentaje de mujeres asalariadas en el conjunto de los sectores económicos, tanto a nivel nacional como andaluz, en la evolución de este porcentaje en el sector industrial ha mostrado una evolución claramente creciente en los últimos años, de manera que en el año 2022 se encuentran sus mayores valores históricos, alcanzando el valor de 28,1% en el caso de la industria española y el valor de 23,9% en la andaluza. De esta manera, en el año 2022 parece confirmarse la tendencia creciente tras una disminución en el año 2021 respecto del año 2020, que parece explicarse dentro del contexto post pandémico. Asimismo, en el caso de la industria andaluza se muestra un especial crecimiento desde el año 2018, con un incremento de 3,6 puntos porcentuales en el porcentaje de mujeres asalariadas en la industria andaluza, lo que supone el mayor crecimiento experimentado en toda la serie histórica.

Gráfico 4. Evolución del porcentaje de mujeres asalariadas comparada de Andalucía y España en el conjunto de los sectores económicos e industrial.



Fuente: INE. Elaboración propia a partir de los asalariados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos como media de los cuatro trimestres del año.

SITUACIÓN POR PROVINCIA

La distribución por provincias señala un mayor volumen de mujeres trabajadoras en aquellas que presentan el mayor número de empresas: Sevilla, Córdoba, Málaga y Cádiz.

El menor volumen lo presentan las provincias de Almería y Huelva. En cuanto a la presencia femenina, las provincias con mayores porcentajes son Almería y Sevilla, mientras que Cádiz y Huelva son las que muestran una menor cifra de participación, ambas por debajo del 17%.

Tabla 3. Población ocupada en sector industrial andaluz por provincias. 2021

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Mujeres	5,8	7,3	9,3	6,4	2,8	6,3	7,6	18,3
	29,1%	16,7%	24,1%	21,1%	13,7%	19,6%	23,6%	24,6%
Hombres	14,2	36,5	29,4	24,2	17,4	26,0	24,8	56,2
	70,9%	83,3%	76,0%	78,9%	86,4%	80,4%	76,4%	75,5%
Ambos sexos	20,1	43,9	38,7	30,6	20,2	32,3	32,4	74,4

Fuente: IECA. Unidades: Miles de personas. Media anual. Año 2021.

Tabla 4. Población ocupada en España y Andalucía por sectores económicos. 2022

		Servicios	Industria	Agricultura	Construcción
Mujeres	ESP	8.347,4	766,2	179,1	125,3
	AND	1.284,0	71,6	58,7	20,0
Hombres	ESP	7.168,5	2.005,2	595,8	1.195,8
	AND	1.216,7	226,3	183,0	199,2
Ambos sexos	ESP	15.515,9	2.771,4	774,9	1.321,0
	AND	2.500,7	297,9	241,7	219,2

Elaboración propia. Datos: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Unidades: Miles de personas. Medias anuales 2022.



CARACTERIZACIÓN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES: INDICADORES DE GÉNERO.

Para caracterizar de forma más precisa la participación de la mujer en la industria y minería andaluzas, se aplican los siguientes indicadores básicos:

- ▶ **Índice de concentración:** muestra en porcentaje cómo se distribuye cada uno de los sexos en los diferentes sectores de actividad. Se calcula dividiendo el número de mujeres (u hombres) ocupadas/os de cada sector económico entre el número total de mujeres (u hombres) ocupadas/os en Andalucía.
- ▶ **Índice de distribución:** señala en porcentaje la representación de cada sexo en los sectores de actividad. Permite estudiar la diferencia del reparto entre ambos sexos en las categorías analizadas. Se calcula dividiendo el número de mujeres (u hombres) de cada sector entre el número total de personas ocupadas en ese sector.
- ▶ **Índice de feminización:** define la cantidad de mujeres existentes por cada hombre en cada sector analizado. Se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres por sector. Se interpreta «por cada hombre hay x mujeres». El 1 indica equidad. Los valores por debajo de 1 indican infrarrepresentación de las mujeres y los valores por encima de 1 indican feminización.
- ▶ **Brecha de género:** diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuando la brecha es relativa a un porcentaje se obtiene restando el porcentaje femenino menos el masculino. Cuando se calcula la brecha relativa a cifras cuantitativas se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{cifra mujeres} - \text{cifra hombres}}{\text{cifra hombres}} \times 100$$

Cuanto menor sea la denominada «brecha» más cerca se está de la igualdad en términos de presencia de la mujer en la industria. Los valores «negativos» indican que la diferencia es a favor de los hombres.

**Tabla 5. Índice de Concentración (IC).
Comparativa Andalucía y España por sectores económicos. 2022**

		Servicios	Industria	Agricultura	Construcción
Mujeres	ESP	88,63%	8,14%	1,90%	1,33%
	AND	89,52%	4,99%	4,09%	1,40%
Hombres	ESP	65,38%	18,29%	5,43%	10,90%
	AND	66,66%	12,40%	10,03%	10,91%

Elaboración propia a partir de la tabla 4. Datos: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Unidades: porcentaje. Medias anuales 2022.

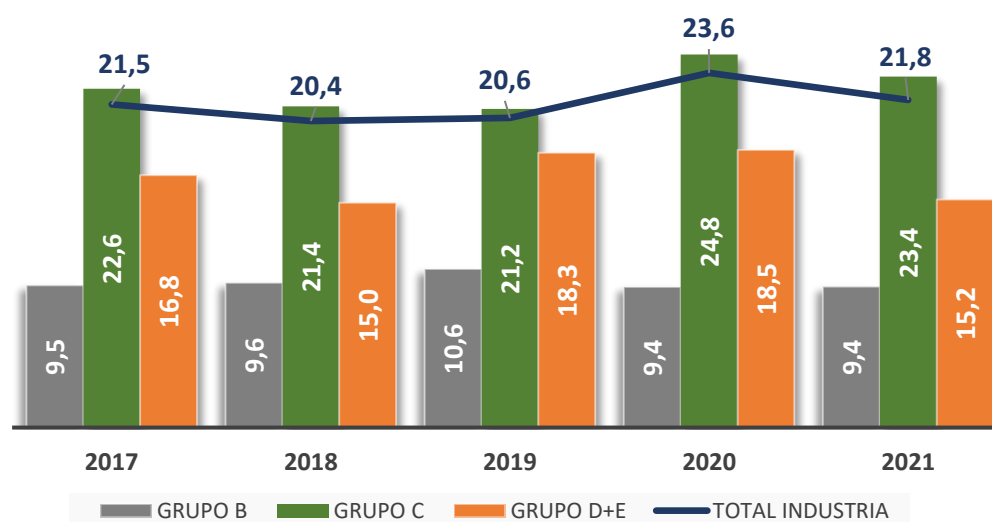
El **índice de concentración** muestra una mayoría de mujeres en el sector servicios tanto a nivel nacional como autonómico, superando en número a los hombres y siendo levemente superior incluso en Andalucía. Los índices de concentración femenina en los sectores agricultura e industria son casi parejos en torno al 4% a nivel andaluz, mientras que a nivel nacional el 8,1% se acumula en el sector industria frente al 1,9% de agricultura. Esto demuestra que hay una mayor concentración de mujeres en la industria nacional que en la andaluza. La misma peculiaridad se traslada al colectivo masculino.

**Tabla 6. Índice de Distribución (ID).
Comparativa Andalucía y España por sectores económicos. 2022**

		Servicios	Industria	Agricultura	Construcción
Mujeres	ESP	53,8%	27,7%	23,1%	9,5%
	AND	51,4%	24,0%	24,3%	9,1%
Hombres	ESP	46,0%	72,4%	76,9%	90,5%
	AND	48,7%	76,0%	75,7%	90,9%

Elaboración propia a partir de la tabla 4. Datos: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Unidades: porcentaje. Medias anuales 2022.

Gráfico 5. Índices de distribución femenina (ID). Evolución sector industrial por grupos. Andalucía



Elaboración propia. Fuentes: INE y MITECO 2017-2021. Unidades: Porcentaje

El **índice de distribución** de la población ocupada femenina muestra porcentajes similares para los sectores de agricultura e industria, en torno al 24%, situándose en un nivel intermedio entre la escasa representación del sector construcción y la mayoría del sector servicios. El índice es levemente inferior al nacional industrial que alcanza el 27,7%. Atendiendo por separado a las ramas de industria manufacturera y extractiva de la comunidad autónoma, se observa un índice superior al industrial general para la rama manufacturera (23,4%), mientras que la extractiva muestra los menores niveles (9,4%).

Tabla 8. Índice de feminización (IF).
Comparativa Andalucía y España por sectores económicos

	Servicios	Industria	Agricultura	Construcción
España	1,16	0,38	0,30	0,10
Andalucía	1,06	0,32	0,32	0,10

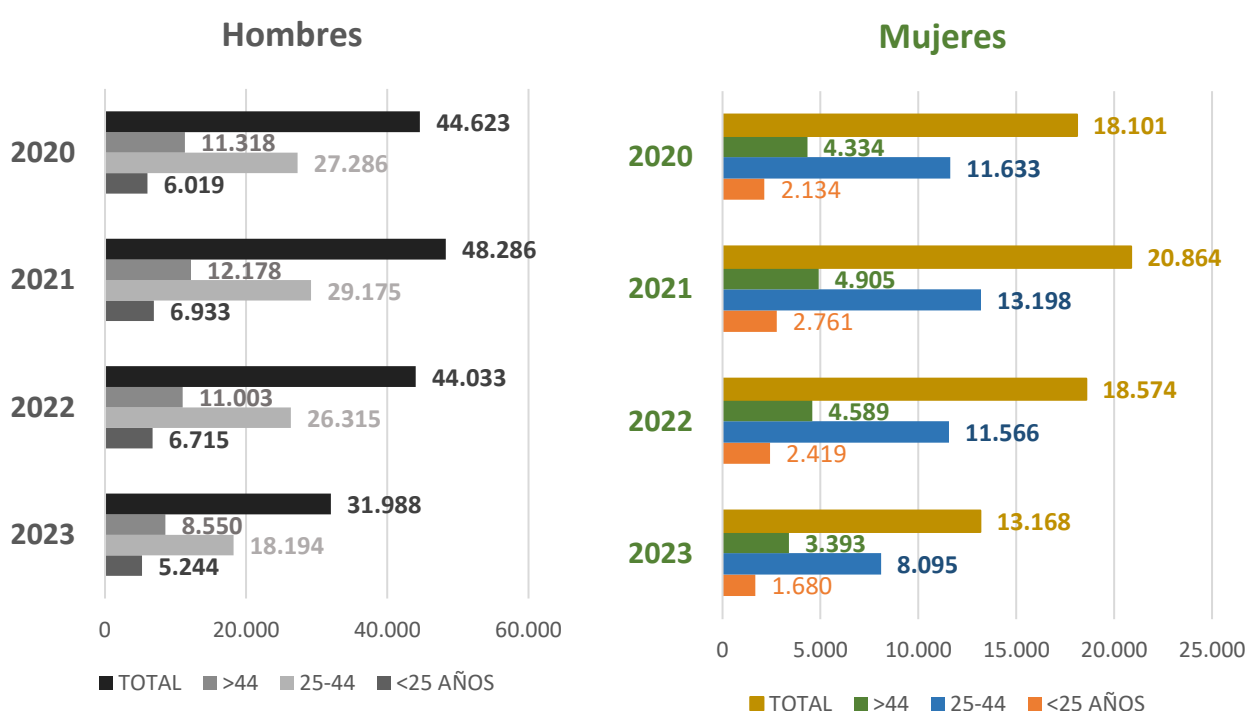
Elaboración propia. Datos: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

En cuanto al **índice de feminización**, tan solo el sector servicios supera la marca de equidad (valor 1), tanto a nivel nacional como autonómico. El resto de los sectores presenta una clara infrarrepresentación del colectivo femenino, en la que la industria no presenta la peor situación en relación con el índice.

Para analizar de manera más detallada las diferencias entre hombres y mujeres en la industria, se analizarán las denominadas brechas de género, y particularmente en relación con la contratación y los salarios.

En relación con la **brecha contratación**, durante el primer trimestre de 2022, el 5,3% de los contratos formalizados en la comunidad andaluza correspondió al sector industrial. El número de mujeres contratadas en la industria manufacturera alcanzó las 5.300, un 9,3% más que en 2021. La brecha, aunque va en descenso, es aún considerable para todos los grupos de edad y con mayor incidencia en la franja entre 22 y 44 años, apreciándose una contratación menor entre los menores de 25 años y mayores de 44.

Gráfico 6. Distribución de la contratación trimestral por género y edad. Sector industria



Fuente: Observatorio Argos. Datos: T1/2023, T1/2022, T4/2021 y T4/2020

El reparto provincial, refleja un descenso en el número de contratos entre el último trimestre de 2022 y el primero de 2023 tanto para hombres como para mujeres. Las provincias con mayor número de contratos se corresponden con Sevilla, Málaga y Córdoba donde se concentran la mayoría de las empresas. Las cifras más bajas de contratación femenina corresponden a Huelva y Almería. La actividad industrial que registra un mayor número de contratos, tanto para el sector femenino como para el masculino, es la industria de la alimentación.

Tabla 10. Contratos registrados del sector industria por género en cada provincia

		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
2023	M	625	1.542	1.772	1.361	955	1.357	2.114	3.442
	H	1.721	5.251	4.247	3.212	2.555	2.946	3.398	8.658
2022	M	758	1.844	2.242	1.879	1.020	1.842	3.631	5.358
	H	2.313	7.274	5.869	3.990	2.763	4.278	5.607	11.939
2021	M	927	1.850	2.789	2.127	1.339	2.145	4.212	5.475
	H	2.179	6.797	6.451	4.865	3.023	5.477	6.757	12.737
2020	M	585	1.533	2.000	1.788	1.242	2.227	2.927	5.799
	H	1.951	5.544	5.819	4.499	2.774	5.893	5.280	12.863

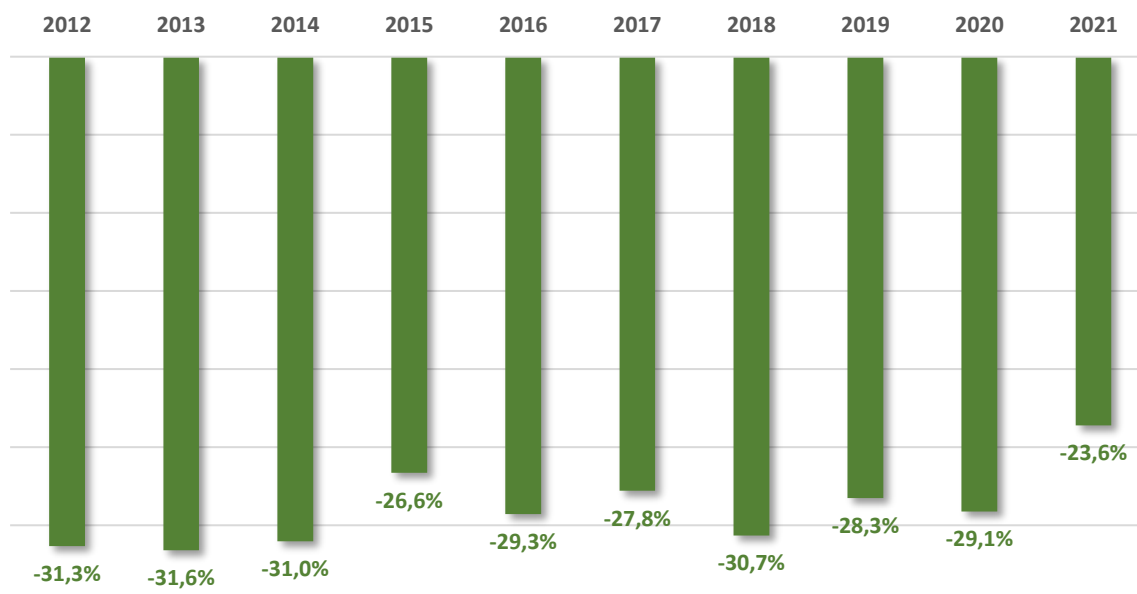
Fuente: Observatorio Argos. Datos de cada 4º trimestre anual, excepto 2023 que corresponde al 1er trimestre.

Como brecha de género, **la brecha salarial** se interpreta como la diferencia media de salarios entre hombres y mujeres en relación con el salario de los hombres.

La brecha salarial de género ha sido objeto de una especial atención estadística, diferenciándose entre las «brechas salariales sin ajustar» y las «brechas salariales ajustadas». De esta manera, según la definición de Eurostat, *«la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias»*.

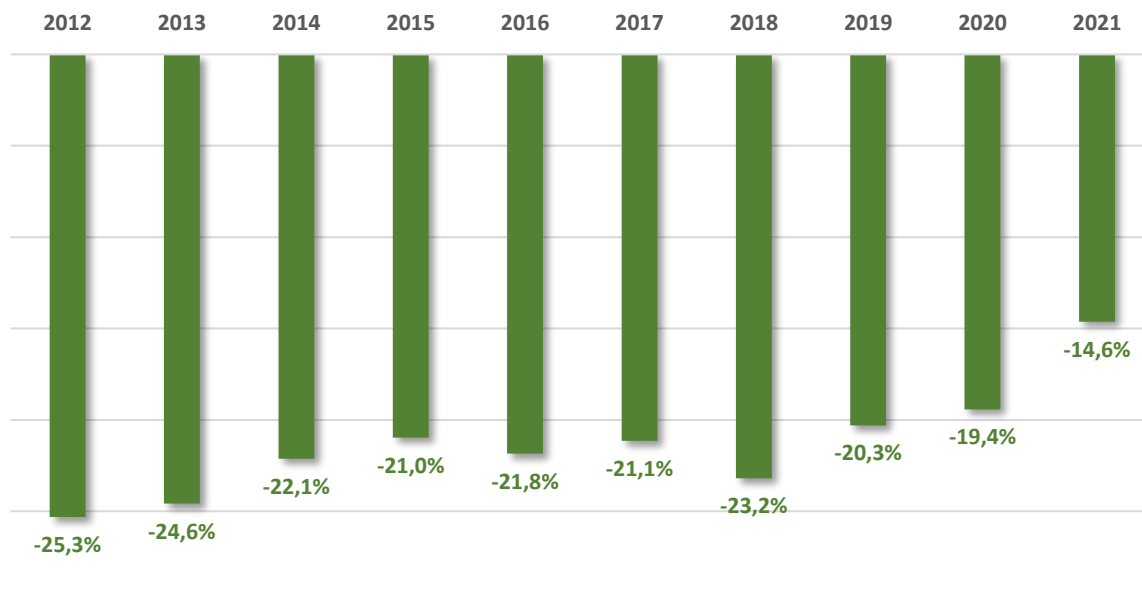
De esta manera, en términos brutos o sin ajustar, encontramos indicadores estadísticos que muestran la diferencia entre los salarios brutos totales de las mujeres respecto de los hombres, así como el salario bruto total percibido por hora trabajada. Las siguientes gráficas muestran una clara diferencia en ambos casos entre salarios de hombres y mujeres, y asimismo una evolución positiva en los mismos a lo largo de los últimos años que no ha supuesto la eliminación de la diferencia.

Gráfico 7. Evolución de la ganancia media anual por trabajador de las mujeres respecto de los hombres. Sector industrial andaluz.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2021. INE.

Gráfico 8. Evolución de la diferencia de ganancia por hora normal de trabajo de las mujeres respecto de los hombres. Sector industrial andaluz.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2021. INE.

Según se puede apreciar en la «Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2021», que distingue por Comunidades Autónomas y ofrece los datos a nivel nacional, la brecha salarial general autonómica es ligeramente superior a la media nacional. El valor reflejado en la gráfica 7, que muestra un porcentaje de 23,6% como diferencia porcentual de la ganancia media anual por trabajador de las mujeres respecto de los hombres en Andalucía contracta con el valor de 18,0% que se presenta a nivel nacional. Igualmente, el valor reflejado en la gráfica 8, que

muestra un porcentaje de 14,6% como diferencia porcentual de la ganancia por hora normal de trabajo de las mujeres respecto de los hombres en Andalucía contracta con el valor de 13,0% que se presenta a nivel nacional.

Los datos expuestos de diferencia salarial en la industria andaluza entre las mujeres y los hombres, muestra una diferencia salarial total de 23,6%, que si tenemos en cuenta las diferencias de número de horas trabajadas entre ambos grupos de trabajadores, sin tener en cuenta las distintas características socioeconómicas y laborales entre ellos, muestra una diferencia de 14,6%. De esta manera, el impacto de la diferencia de horas trabajadas es del 9,0%, que se relaciona con otras diferencias en la participación de la mujer en la industria, que abordaremos a continuación, como son el mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial o las mayores solicitudes de reducción de jornada de las mujeres en relación con los hombres.

En un mayor detalle sectorial, la desigualdad salarial en términos absolutos muestra a nivel nacional una diferencia de -5.911€ para las mujeres trabajadoras en la rama de manufactura y de -5.792€ en el resto de las actividades industriales. En Andalucía las diferencias fueron, en 2021, de -7.298€ y -3.578€, respectivamente. Se aprecia, además, que la brecha en la rama manufacturera en Andalucía es muy superior a la media nacional, mientras que, en el resto de las actividades industriales, está por debajo. Los salarios son más altos en los grupos de industria extractiva, energía y agua, tanto a nivel nacional como autonómico y muy parejos, en ambos casos, para el colectivo femenino.

Tabla 11. Brecha salarial sin ajustar y salarios sector industrial. Andalucía y España. 2021

	Hombre		Mujer		Brecha industria		Brecha general	
	España	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía
Industria extractiva, energía y agua	31.348	29.186	25.556	25.608	-18,5%	-12,3%	-19,9%	-20,8%
Industria manufacturera	27.173	22.388	21.262	15.090	-21,8%	-32,6%		

Fuente: Informe 22F. Brecha Salarial 2023. CC.OO. usando como fuente AEAT.

Tabla 12. Brecha salarial sin ajustar por sector económico en Andalucía

	Servicios	Industria		Agricultura	Construcción
		IM	RI		
2021	-22,5%	-32,6%	-12,3%	-35,2%	-15,9%
2020	-22,02	-34,8%	-14,7%	-37,1%	-16,1%

Elaboración propia. Fuente: IECA. Junta de Andalucía. El grupo IM representa la Industria manufacturera. El grupo RI representa el resto del sector industria e incluye las industrias extractivas (CNAE Grupo B) y los grupos D+E

Estableciendo una comparativa intersectorial a nivel andaluz, el sector con la brecha salarial sin ajustar más elevada corresponde al agrícola (35,2%), seguido del industrial con una media

de 29,1% (Informe 22f Brecha Salarial 2023. CC.OO., fuente AEAT). La tercera posición es para el sector servicios con un porcentaje del 22,5% y finalmente el sector de la construcción que arroja un 15,9%. Analizando en profundidad el sector industrial se observa la variación entre el grupo de industria manufacturera (32,6%) y el resto de las actividades industriales (12,3%). Los datos señalan por otra parte que la brecha salarial no solo afecta a sectores masculinizados como el industrial, sino que también tienen especial relevancia en sectores con mayoría femenina como es el de servicios. Se detecta una leve disminución de la brecha entre los años 2020 y 2021, en algunos casos hasta dos puntos porcentuales, salvo en el sector servicios. En el sector agricultura, la mayor temporalidad femenina es un factor adicional que influye en la brecha salarial. La rama de actividad manufacturera en Andalucía cuenta con una brecha salarial diez puntos porcentuales superior a la media nacional.

Respecto a la brecha salarial ajustada, el Informe titulado «Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones» de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE, elaborado por PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. en el año 2019, destaca la utilidad y pertinencia de dicho indicador para medir la *«diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (nivel educativo, edad, etc) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, el tipo de jornada, sector, etc)»*, y la cuantifica a nivel nacional y por sectores de actividad, ofreciendo el dato de 19,5% en el caso de manufacturas y de 11,4% para la industria extractiva.



OTROS ELEMENTOS QUE CONTRIBUYEN A LA DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

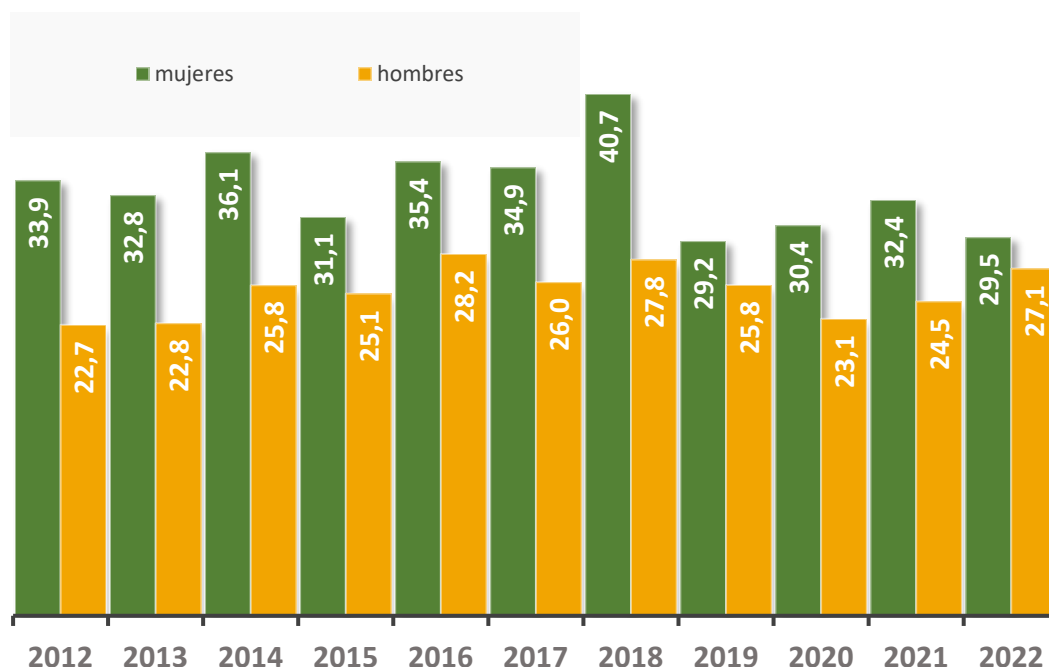
Además de los ya expuestos, se han identificado otros elementos como potenciales causas que contribuyen a la diferencia entre hombres y mujeres en el conjunto de las actividades laborales, y en particular en la industria y la minería. Estos factores explican en gran medida las brechas de género, incluida la brecha salarial de género, otros, como los relativos a la siniestralidad son un reflejo, en gran medida, de la menor participación de la mujer o las características de los puestos de trabajo que de manera más frecuente ocupan.

Temporalidad

La tasa de temporalidad de las trabajadoras andaluzas se situó en 2022 en un 29,5% frente a la media nacional (23,6%) y al colectivo masculino andaluz (27,1%). La mitad de los contratos temporales ofrecidos a las mujeres andaluzas tienen una duración igual o inferior a tres meses. El sector agrícola es el más afectado por la temporalidad con una tasa del 85%. Los sectores de actividad donde se realizan más contratos a mujeres con una duración igual o inferior a siete días son industria (27,5%) y servicios (22,9%).

Por subsectores, la industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel presentan una tasa de temporalidad para mujeres superior (42,5%) a la media en industria (33%). En el lado opuesto, las industrias extractivas, refino de petróleo e industria química presentan un porcentaje muy inferior, un 12%.

Gráfico 9. Tasa de temporalidad del empleo en la industria andaluza



Fuentes: Sistema de Indicadores de la Estrategia Industrial de Andalucía 2020. Encuesta de Población Activa en Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Informe CC.OO. Unidad de medida: Porcentaje.

**Tabla 13. Contratos temporales por duración de contrato.
Sector industrial hombres y mujeres. Andalucía**

	Contratos temporales		Proporción sobre el total de contratos temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Hasta 7 días	18.005	37.826	27,45%	23,92%
Entre 8 y 15 días	4.026	8.036	6,14%	5,08%
Entre 16 días y 1 mes	5.848	12.002	8,92%	7,59%
Entre 1 y 3 meses	7.872	16.912	12,00%	10,69%
Entre 3 y 6 meses	4.123	8.017	6,29%	5,07%
Entre 6 y 12 meses	849	1.766	1,29%	1,12%
Más de 12 meses	160	645	0,24%	0,41%
Duración indeterminada	24.703	72.931	37,67%	46,12%
Total	65.586	158.135	100%	100%

Fuente: Situación laboral de las mujeres en Andalucía. Cuaderno 5. mayo 2021. CC.OO.

Conciliación

Según un estudio realizado por la Fundación de Centro de Estudios Andaluces, en la comunidad andaluza son más las mujeres que se acogen a las medidas de conciliación que los hombres, un 79% ha hecho uso del permiso de maternidad frente al 46% de hombres; un 22,5% de mujeres se ha acogido a la reducción de jornada frente al 3,4% de hombres y, en cuanto a las excedencias, se repartieron en un 10% por parte de las mujeres frente al 1,7% de los hombres.

El diagnóstico también desvela que la situación en el hogar influye claramente en el ámbito profesional pues casi la mitad de las mujeres que no forman parte del mercado laboral, expresan que las responsabilidades de cuidado son su principal motivo para no buscar empleo. La «I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026)» presenta un análisis por sectores en el que los hombres afirman percibir una menor dificultad para conciliar en las actividades de agricultura e industria. Paradójicamente, las mujeres que trabajan en estos sectores son las que declaran tener mayores problemas de conciliación.

Enfermedades profesionales

En cuanto a enfermedades profesionales, tanto en hombres como en mujeres, los mayores índices de incidencia se acumulan en el sector industrial, siendo también sensibles en construcción para los hombres y servicios para mujeres.

Tabla 14. Índice de incidencia de enfermedades profesionales según actividad económica y por sexo. Andalucía. 2021

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Mujeres	25,37	85,27	10,27	38,06
Hombres	5,73	95,0	50,0	15,80
Ambos sexos	11,84	92,78	46,16	27,34

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. Datos 2021

Notas: Los índices de incidencia se han calculado como el cociente entre el número de partes comunicados de enfermedades profesionales (una vez eliminados los partes cerrados como accidente de trabajo o enfermedad común) durante el año de referencia y la media anual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con las contingencias profesionales cubiertas, multiplicado por cien mil.

Accidentes de trabajo

El análisis de accidentes por sexo en la comunidad en el sector industrial presenta un porcentaje de accidentes en hombres más elevado tanto en el lugar de trabajo (89,4% hombres frente a 10,6% de mujeres), como los producidos «in itinere» (72,5% hombres frente a 27,5% mujeres). Por sectores, el que mayor número de accidentes laborales tanto en lugar de trabajo como «in itinere» que se presenta en Andalucía se corresponde con el sector servicios, el más feminizado de todos, aunque hay mayor número de accidentes entre hombres que entre mujeres en dicho sector. Le siguen construcción e industria.

Por otro lado, la evolución por sectores muestra una tendencia al alza en cuanto a número de accidentes en todos ellos, salvo en agricultura.

Tabla 15. Accidentes de trabajo (leves, graves y mortales) con baja en jornada e «in itinere», por sexo, según actividad económica. Andalucía. 2022

	Jornada de trabajo			In Itinere		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
Agricultura	9.051	6.911	2.140	707	431	276
Industria Extractiva	173	167	6	16	13	3
Industria Manufactura	10.390	9.379	1.011	945	686	259
Industria CNAE D+E	1.881	1.580	301	151	107	44

Total Industria	12.444	11.126	1.318	1.112	806	306
Construcción	14.932	14.636	296	887	816	71
Servicios	51.951	31.346	20.605	11.818	5.033	6.785

Fuente: IECA. 2022.

Elección de estudios

Las posibilidades de acceso a los diferentes puestos laborales profesionales están muy vinculadas a la formación que presente la persona candidata. Este aspecto es especialmente importante cuando no se cuenta con experiencia previa que avale conocimientos específicos para el desarrollo de las labores vinculadas a cada puesto. El nivel de equilibrio en el número de mujeres y hombres que finalizan los estudios de cada tipo de rama es un barómetro de la disponibilidad laboral de ambos sexos en cada sector laboral.

Tabla 16. Alumnado universitario matriculado por rama de enseñanza y sexo. Estudios de Grado. Curso 2021-2022. Andalucía.

	Ciencias sociales y jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias de la Salud	Total
Mujeres	59.747	9.158	14.243	8.545	22.961	114.654
	61,9%	24,9%	65,4%	52,4%	72,9%	56,5%
Hombres	36.794	27.576	7.523	7.751	8.542	88.186
	38,1%	75,1%	34,6%	47,6%	27,1%	43,5%
Total	96.541	36.734	21.766	16.296	31.503	202.840

Fuente: IECA. Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

En el curso universitario 2021-2022, las mujeres representaron el 56,5% sobre el total de matrículas en Andalucía.

Las ramas con menor presencia femenina fueron las de Ingeniería y Arquitectura (24,9%) que son las más directamente vinculadas al sector industrial, seguidas de las de Ciencias (52,4%). Sobre el total de mujeres matriculadas estas dos ramas suponen únicamente el 15,4%.

Si se contabiliza el total matriculado en Ciencias, Ingeniería y Arquitectura en Andalucía, las mujeres representan el 33,4% del total de personas matriculados en estas disciplinas.

Tabla 17. Alumnado matriculado por rama de enseñanza, titulación y sexo. Selección de ciclos formativos ajustados al sector extractivo. Estudios de Grado. Formación Profesional. Curso 2021-2022. Andalucía.

	Ciclo formativo	Total	Hombres	Mujeres
BÁSICO	Electricidad y Electrónica	4.287	4.041	246
	Fabricación mecánica			
	Industrias alimentarias			
	Madera, mueble y corcho			
	Marítimo-pesquera		94,3%	5,7%
	Textil, confección y piel			
	Transporte y mantenimiento de vehículos			
	Vidrio y cerámica			
MEDIO	Electricidad y Electrónica	16.418	15.092	1.326
	Energía y agua			
	Fabricación mecánica			
	Industrias alimentarias			
	Industrias extractivas			
	Instalación y mantenimiento			
	Madera, mueble y corcho		91,9%	8,1%
	Marítimo-pesquera			
	Química			
	Textil, confección y piel			
	Transporte y mantenimiento de vehículos			
	Vidrio y cerámica			
SUPERIOR	Electricidad y Electrónica	9.259	8.007	1.252
	Energía y agua			
	Fabricación mecánica			
	Industrias alimentarias			
	Instalación y mantenimiento			
	Madera, mueble y corcho		86,5%	13,5%
	Marítimo-pesquera			
	Química			
	Textil, confección y piel			
	Transporte y mantenimiento de vehículos			
	Vidrio y cerámica			
ESPEC. MEDIO	Electricidad y Electrónica	66	62	4
	Transporte y mantenimiento de vehículos		93,9%	6,1%

ESPEC. SUPERIOR	Electricidad y Electrónica	386	281	105
	Fabricación aditiva			
	Inteligencia Artificial y Big Data		72,8%	27,2%
	Instalación y Mantenimiento			
	Química			
	Transporte y mantenimiento de vehículos			

Elaboración propia. Fuentes: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Títulos por área y EDUCABASE

El total de mujeres matriculadas en Andalucía en el curso 2021-2022 en ciclos de formación profesional vinculados o con utilidad en industria alcanzó las 2.933, frente a 27.483 hombres.

La proporción de mujeres se incrementó gradualmente desde el 5,7% en la FP básica hasta el 27,2% en los cursos de especialización del grado superior. En comparación con las cifras nacionales, la presencia femenina en porcentaje es similar, salvo en los cursos de especialización, en los que los valores en Andalucía son sensiblemente superiores.

Tabla 18. Alumnado matriculado por rama de enseñanza, titulación y sexo. Selección de ciclos formativos ajustadas al sector industrial. Estudios de Grado. Formación Profesional. Curso 2021-2022. Comparativa Andalucía-España.

	Básico		Medio		Superior		Esp. Medio		Esp. Superior	
	And	Esp	And	Esp	And	Esp	And	Esp	And	Esp
M	246	1.316	1.326	9.278	1.252	10.701	4	10	105	255
	5,7%	5,4%	8,1%	9,6%	13,5%	14,3%	6,1%	3,8%	27,2%	21,4%
H	4.041	23.162	15.092	87.174	8.007	64.325	62	257	281	938
	94,3%	94,6%	91,9%	90,4%	86,5%	85,7%	93,9%	96,3%	72,8%	78,6%

Elaboración propia. Fuentes: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Títulos por área y EDUCABASE

Movilidad

Algunos estudios relacionan el acceso a una más fácil movilidad como una causa de exclusión de oportunidades laborales. Según esta visión, en núcleos familiares con un solo vehículo, es frecuente que las mujeres queden relegadas a una segunda posición en cuanto a su uso (en especial cuando el hombre emplea el vehículo familiar en los desplazamientos a su propio puesto de trabajo) o incluso que no dispongan de permiso de conducir.

Según el informe AFI (Analistas Financieros Internacionales) a partir de la «Encuesta de Movilidad realizada por The Cocktail Analysis (2019)», en las familias con vehículo único, el 53% de las mujeres o bien son la persona conductora secundaria o no tienen carnet de

conducir, frente al 20% de hombres. En el caso de mujeres jóvenes, la falta de capacidad para afrontar los gastos de adquisición y mantenimiento de un vehículo propio puede suponer una dificultad adicional para el acceso a un puesto de trabajo, en especial los situados fuera de entornos urbanos.

Por otro lado, muchos de los polígonos y áreas industriales situados en zonas alejadas de núcleos de población carecen de servicios de transporte público o, si cuentan con ellos, son limitados. Este dato está refrendado por Alejandro Rubia, presidente de la Coordinadora Española de Polígonos Empresariales (CEPE) en sus declaraciones a Industry Talks (2023).

En línea con lo anterior, los transportes de empresas solo son frecuentes en grandes compañías y, en general, muestran una clara tendencia a la baja por su poca utilización. La falta de cobertura adecuada de transporte público a los polígonos industriales motiva que el 60% de las personas acudan al puesto de trabajo en coche particular (Planes de Transporte al Trabajo, IDAE 2019).

Según el estudio «La movilidad al trabajo: un reto pendiente» (IDAE/DGT, 2019) «La mayoría de polígonos industriales de España —existen más de 5.000—, no cuentan con servicios de transporte público o son muy reducidos, y los transportes de empresa van a la baja» (Fuente: Ministerio de Economía y Empresa. Gobierno de España). Según el mismo estudio, «Los sectores de la población que se ven más afectados por este tipo de exclusión laboral suelen ser las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes, además de las personas con movilidad reducida» (Fuente: «La movilidad con perspectiva de género. 2018, Laura Diéguez - Técnica de la Secretaría de Políticas Sectoriales y Sostenibilidad de CC.OO. Catalunya»).

Esta circunstancia da potencialmente lugar a situaciones en las que potenciales profesionales, mayoritariamente mujeres, se ven obligados a desestimar ofertas laborales de puestos de trabajo situados en zonas sin alternativas de movilidad y, por ello, disminuyen sus oportunidades de acceso al empleo. Esta circunstancia es especialmente relevante en los sectores industriales manufactureros y extractivos, en los que sus instalaciones están situadas, en la mayoría de los casos, alejadas de los núcleos de población.

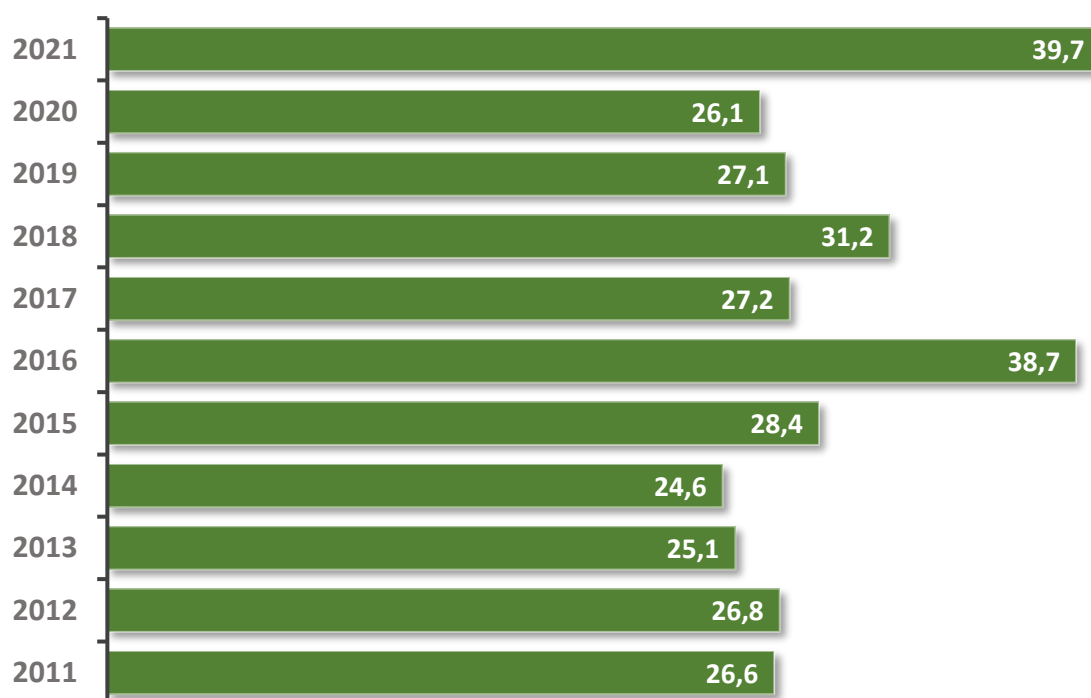


EL «TECHO DE CRISTAL»

En la denominada brecha de dirección de empresas se identifican dos tipos de obstáculos principales en el acceso de mujeres a puestos directivos con decisión real sobre las estrategias empresariales: el primero, denominado «techo de cristal», se refiere a la barrera invisible que penaliza el desarrollo profesional de las mujeres hacia puestos directivos, basada en estereotipos, prejuicios socioculturales y expectativas de alta disponibilidad, mientras que el segundo tipo, conocido como «paredes de cristal» a nivel directivo implica una concentración de mujeres en funciones de apoyo (administración, finanzas, recursos humanos, gestión de personal y control de calidad) frente a los estratégicos, mayormente ocupados por perfiles masculinos.

A pesar de estas limitaciones, los datos muestran una evolución favorable. Andalucía con un 39,65% es la segunda comunidad española con más mujeres directivas, tan sólo por detrás de Madrid (40%). En concreto, el 35% de las medianas empresas andaluzas está dirigida por una mujer (datos Women In Business 2023). La cifra evidencia un crecimiento del 42% en los últimos cuatro años, el mayor de toda España. Andalucía también se sitúa por encima del porcentaje de mujeres directivas alcanzado por el conjunto de la Unión Europea (33%) y la global (32%). La media española se sitúa en torno al 38%. El área de la cúpula directiva con más mujeres en Andalucía es la de «CEO/Dirección general» con un 38%, le sigue «Dirección Financiera y Dirección de Recursos Humanos» (34%), «Dirección de Marketing» (31%) y «Dirección de Operaciones» (19%).

Gráfico 10. Proporción de mujeres directivas en empresas de la industria manufacturera y de servicios científicos y técnicos en Andalucía. Ocupación (CN011)



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Encuesta de Población Activa en Andalucía. Unidad de medida: porcentaje. Actividad (CNAE 2009, Secciones C, M y N)

En cuanto a mujeres liderando nuevas empresas (sociedades jurídicas mercantiles), el porcentaje de mujeres se mantiene en todos los sectores (incluyendo el industrial) muy por debajo de la representación masculina, en una proporción de 3 a 1 a favor de los hombres. La proporción es incluso muy inferior en el sector de la construcción.

Tabla 19. Nombramientos por sexo y sector de actividad de las sociedades mercantiles. Andalucía

	Servicios	Industria y energía	Agricultura	Construcción
Mujeres	24,0%	22,5%	27,9%	12,9%
Hombres	76,0%	77,5%	72,1%	87,1%

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE. Nombramientos (número de personas distintas nombradas en el acta fundacional de una empresa). Datos mayo 2023



ANÁLISIS DE LOS RECURSOS PROFESIONALES. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS (CNAE GRUPO B)

Debido a la infrarrepresentación femenina en el sector de la industria extractiva se realiza un análisis de recursos profesionales para este sector específico en Andalucía. Los datos empleados incluyen las demandas femeninas de empleo en el sector específico, así como las matriculaciones tanto universitarias como de formación profesional consideradas de mayor aplicación en el sector de las industrias extractivas. Se analiza y compara la presencia femenina en tres tipos de titulaciones universitarias específicas:

- Generales de utilidad en el sector extractivo (BLOQUE 1)
- Técnicas de aplicación directa en el sector extractivo (BLOQUE 2)
- Técnicas específicas sector extractivo (BLOQUE 3)

Tabla 20. Alumnado matriculado por rama de enseñanza, titulación y sexo. Estudios Universitarios de Grado. Curso 2021-2022. Andalucía.

Rama	Titulaciones generales de utilidad en sector extractivo (BLOQUE 1)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Mujeres
GRADO	Administración y Dirección de Empresas	5.229	4.353	9.582	45,43%
	Análisis Económico	130	80	210	38,10%
PCEO GRADO	Adm. y Dir. de Empresas + Finanzas y Contabilidad	420	411	831	49,46%
	Finanzas y Contabilidad + Relac. Laborales y RR. HH.	110	189	299	63,21%

Elaboración propia. Fuente: Consejería de Universidad, Investigación e Innovación. Junta de Andalucía

Rama	Titulaciones técnicas de aplicación directa en sector extractivo (BLOQUE 2)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Mujeres
GRADO	Edificación	629	376	1.005	37,41%
	Fundamentos de Arquitectura	1.303	1.394	2.697	51,69%
	Ingeniería Civil	800	288	1.088	26,47%
	Ingeniería de la Energía	420	162	582	27,84%
	Ingeniería de Materiales	112	38	150	25,33%
	Ingeniería de Organización Industrial	592	276	868	31,80%
	Ingeniería Eléctrica	1.025	183	1.208	15,15%
	Ingeniería Electrónica Industrial	1.852	335	2.187	15,32%
	Ingeniería Electrónica, Robótica y Mecatrónica	580	144	724	19,89%
	Ingeniería en Tecnologías Industriales	1.916	588	2.504	23,48%
	Ingeniería Energética	57	20	77	25,97%
	Ingeniería Mecánica	2.626	327	2.953	11,07%
	Ingeniería Química	631	553	1.184	46,71%
	Ingeniería Química Industrial	289	264	553	47,74%

	Química	1.122	1.538	2.660	57,82%
	Ingeniería Electromecánica	27	7	34	20,59%
PCEO DE GRADO	CC Ambientales + CC Químicas	15	14	29	48,28%
	Edificación + Administración y Dirección de Empresas	21	20	41	48,78%
	Física + Ingeniería de Materiales	82	22	104	21,15%
	Ingeniería Civil + Administración y Dirección de Empresas	59	39	98	39,80%
	Ingeniería Eléctrica + Ingeniería Energética	20	2	22	9,09%
	Ingeniería Eléctrica + Ingeniería Mecánica	342	38	380	10,00%
	Ingeniería Electrónica Industrial + Ingeniería Mecánica	86	13	99	13,13%
	Ingeniería en Recursos Energéticos + Ingeniería Química Industrial	4	6	10	60,00%
	Ingeniería Mecánica + Ingeniería de Organización Industrial	32	9	41	21,95%
	Química + Ingeniería de Materiales	51	22	73	30,14%

Elaboración propia. Fuente: Consejería de Universidad, Investigación e Innovación. Junta de Andalucía

Rama	Titulaciones técnicas específicas sector extractivo (BLOQUE 3)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Mujeres
GRADO	Geología	115	60	175	34,29%
	Ingeniería de Recursos Energéticos	28	13	41	31,71%
	Ingeniería de Recursos Energéticos y Mineros	11	10	21	47,62%
	Ingeniería de Tecnologías Mineras	15	5	20	25,00%
	Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos	34	16	50	32,00%
	Ingeniería Geomática y Topográfica	35	20	55	36,36%
PCEO DE GRADO	Geología + CC Ambientales	15	15	30	50,00%
	Ingeniería Civil + Ingeniería en Tecnologías Mineras	9	7	16	43,75%
	Ingeniería Civil + Recursos Energéticos y Mineros	11	7	18	38,89%
	Ingeniería de Recursos Energéticos y Mineros + Ingeniería eléctrica	6	1	7	14,29%

Elaboración propia. Fuente: Consejería de Universidad, Investigación e Innovación. Junta de Andalucía

Titulaciones universitarias	Hombres	Mujeres	Total
Generales y técnicas especializadas de utilidad en sector extractivo (BLOQUES 1+2+3)	20.861	11.865	32.726
	63,74%	36,26%	
	14.972	6.832	21.804

Técnicas de aplicación directa en sector extractivo (BLOQUES 2+3)	68,67%	31,33%	
Técnicas específicas sector extractivo (BLOQUE 3)	279	154	433
	64,43%	35,57%	

Elaboración propia. Fuente: Consejería de Universidad, Investigación e Innovación. Junta de Andalucía

Formación profesional

Para la selección de titulaciones de formación profesional se consideran las más ajustadas a las necesidades del sector extractivo, incluyéndose grados básico, medio y superior.

Tabla 21. Alumnado matriculado por rama de enseñanza, titulación y sexo. Selección de titulaciones ajustadas al sector extractivo. Estudios de Grado. Formación Profesional. Curso 2021-2022. Andalucía.

	Ciclo formativo	Titulaciones FP sector extractivo	Total	Hombres	Mujeres
BÁSICO	Electricidad y Electrónica	Título Profesional Básico en Electricidad y Electrónica	1.757	1.692	65
		Título Profesional Básico en Instalaciones Electrotécnicas y Mecánica		96,30%	3,7%
MEDIO	Industrias Extractivas	Técnico en Excavaciones y Sondeos	8.963	8.784	179
		Técnico en Piedra Natural			
	Electricidad y Electrónica	Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas			
	Fabricación Mecánica	Técnico en Soldadura y Calderería			
	Instalación y Mantenimiento	Técnico en Mantenimiento Electromecánico			
	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera			
		Técnico en Electromecánica de Maquinaria			
		Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles			
Técnico en Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario					
SUPERIOR	Electricidad y Electrónica	Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico	3.078	2.942	136
		Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados			
	Edificación y Obra Civil	Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción			
	Fabricación Mecánica	Técnico Superior en Construcciones Metálicas			

Instalación y Mantenimiento	Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos		
	Técnico Superior en Mecatrónica Industrial		

Elaboración propia. Fuentes: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Títulos por familias profesionales y EDUCABASE

La situación de infrarrepresentación femenina en la formación profesional vinculada a la industria extractiva que se manifiesta en Andalucía no es un caso aislado, sino que sigue la pauta general en España, tal y como muestra la siguiente tabla:

Tabla 22. Alumnado matriculado por rama de enseñanza, titulación y sexo. Selección de titulaciones ajustadas al sector extractivo. Estudios de Grado. Formación Profesional. Curso 2021-2022. Comparativa Andalucía-España.

	Básico		Medio		Superior	
	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía	España
Mujeres	65	356	179	1.542	136	999
	3,7%	3,6%	2,0%	2,9%	4,4%	4,6%
Hombres	1.962	9.412	8.784	50.813	2.942	20.977
	96,3%	96,4%	98,0%	97,1	95,6%	95,5%

Elaboración propia. Fuentes: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Títulos por familias profesionales y EDUCABASE

En cuanto a demandas de empleo femenino, el siguiente gráfico muestra una comparativa a nivel de Andalucía entre los diferentes grupos de actividad industrial B, C, D y E.

Tabla 23. Demandas de empleo pendientes según sección de actividad económica. Mujeres. Andalucía. 2021

	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E
General	202	39.005	237	3.119
Desempleadas	143	23.452	162	2.390

Elaboración propia. Fuentes: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones. Unidades: Personas.

Conclusiones del análisis de recursos profesionales cualificados para el sector extractivo andaluz:

- ▶ Se detecta una sensible presencia femenina en titulaciones universitarias generales y técnicas de aplicación en el sector extractivo, que oscila entre el 31% y 36% (11.865 mujeres en total).
- ▶ En cuanto a la formación profesional la presencia femenina es muy inferior oscilando entre el 2% y 4,6%, ofreciendo un total de 380 mujeres matriculadas en el Curso 2020-2021 que implica una importante restricción en la disponibilidad de mujeres con estas formaciones profesionales para el sector extractivo. Estas cifras mantienen la pauta nacional.
- ▶ Desde el punto de vista de la demanda femenina de empleo en el sector extractivo (grupo B), las cifras son reducidas (202 en general y 143 provenientes de mujeres desempleadas).

En líneas generales, tanto la oferta de empleo como la demanda en el sector extractivo para la mujer son muy reducidas. Existiría disponibilidad de perfiles femeninos universitarios pues una de cada tres mujeres está presente en titulaciones universitarias con utilidad para este sector. Sin embargo, a nivel de formación profesional su presencia es inferior al 5%, lo cual ofrece una bolsa muy reducida de profesionales femeninas para este sector, tanto de tituladas en FP como de desempleadas demandantes de empleo.



05.

DIAGNÓSTICO
DE LA SITUACIÓN

05. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN



FUENTES PRIMARIAS: ENCUESTAS A EMPRESAS

Tal como se especifica en el apartado de metodología del estudio (02), para la realización de encuestas se han empleado las siguientes especificaciones:

ESPACIO MUESTRAL:

El establecimiento del espacio muestral se ha realizado atendiendo a los siguientes criterios:

Localización

Empresas industriales con sede principal e instalaciones situadas en Andalucía

Sectores de actividad	CNAE
Extractivo	Grupo B
Manufacturero	Grupo C
Suministros energía eléctrica, gas vapor y aire acondicionado	Grupo D
Suministro de agua, activ. saneamiento, gestión residuos y descontaminación	Grupo E
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	

Facturación	€
Extractivo	>500 k
Manufacturero	>10 mill
Suministros energía eléctrica, gas vapor y aire acondicionado	
Suministro de agua, activ. saneamiento, gestión residuos y descontaminación	
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	

Fuente datos de facturación. Dun & Bradstreet. Año 2022

Selección
Aleatoria de empresas que cumplen con los criterios de localización, sector de actividad y facturación mínima

Fuente listado empresas. Dun & Bradstreet. Año 2022

ESTADÍSTICAS DE EMPRESAS QUE RESPONDIERON A LA ENCUESTA:

Sector de actividad	Reparto
Extractivo	8,8%
Manufacturero	64,7%
Suministros energía eléctrica, gas vapor y aire acondicionado	17,6%
Suministro de agua, activ. saneamiento, gestión residuos y descontaminación	
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	8,8%

Localización en Andalucía	Reparto
Huelva	10,3%
Cádiz	10,3%
Sevilla	20,6%
Málaga	17,6%
Córdoba	19,1%
Jaén	7,4%
Granada	7,4%
Almería	7,4%



RESULTADOS ENCUESTAS A EMPRESAS Y CONCLUSIONES

BLOQUE TEMÁTICO 1

Gestión organizativa empresarial y promoción interna que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades

COD PREGUNTAS

1.1	Existe plan de igualdad en la empresa	82%
1.2	Es el plan de igualdad parte específica del plan estratégico	75%
1.3	Existe presupuesto específico para el plan de igualdad	78%
1.4	Existe comisión de igualdad y personal específico	84%

MEDIA RESUMEN BLOQUE 1

80%

Los resultados muestran una media del 82% de empresas que cuentan con un plan de igualdad. Es importante remarcar que en el espacio muestral se consideraban empresas con unas facturaciones mínimas que, en la mayoría de los casos, requieren más de 50 trabajadores, por lo que la existencia de un plan de igualdad es legalmente exigible. De todas formas, las empresas pequeñas han mostrado inquietudes respecto a la igualdad sin contar, en ciertos casos, con planes específicos implantados.

BLOQUE TEMÁTICO 2

Sensibilización, formación e información a nivel de la organización sobre la igualdad

COD PREGUNTAS

2.1	Plan interno formativo específico de igualdad	81%
2.2	Mecanismo para que llegue a toda la organización	81%

MEDIA RESUMEN BLOQUE 2

81%

En la mayoría de los casos y como parte del plan de igualdad, las empresas incorporan planes internos formativos dirigidos en ese aspecto.

BLOQUE TEMÁTICO 3

Vigilancia en las comunicaciones corporativas para evitar el uso de lenguaje/contenido/imagen discriminatorios

COD PREGUNTAS

- 3.1 Manual de criterios de comunicación no sexista
66%
- 3.2 Manual de criterios de imagen corporativa no sexista
44%
- 3.3 Protocolo de control de la comunicación e imagen corporativa no sexista
37%
- 3.4 Visibilidad específica de mujeres en los canales de comunicación
49%

MEDIA RESUMEN BLOQUE 3

49%

A pesar de que la mayoría de las empresas (66%) cuentan con un manual de criterio de comunicación (interno y externo) no sexista, únicamente una de cada tres incorpora un protocolo de control tanto de comunicación como de imagen corporativa no sexistas. Solo alrededor del 49% confirman la realización de iniciativas de visibilidad específica de mujeres en sus canales de comunicación.

BLOQUE TEMÁTICO 4

Paridad en número de empleos entre hombres y mujeres Igualdad en los procesos de selección, incluyendo acceso a puestos directivos

COD PREGUNTAS

- 4.1 Existe sistema de registro sistematizado de separación por género según categoría laboral, área o departamento y los informes comparativos se generan y revisan
46%
- 4.2 Los puestos de trabajo especifican competencias técnicas profesionales y formativas y omiten características que puedan inducir a la discriminación (disponibilidad horaria, de viaje...)
97%
- 4.3 Procesos selectivos son transparentes y omiten información personal (estado civil, hijos y edades, cargas familiares, etc.)
97%

MEDIA RESUMEN BLOQUE 4

80%

Menos de la mitad de las empresas que tomaron parte en la encuesta confirman que cuentan con un sistema de registro sistematizado de separación por género a nivel laboral. En cuanto a las especificaciones de competencias técnicas y profesionales que se requieren para los

procesos selectivos prácticamente la totalidad de empresas afirman omitir características que puedan inducir a la discriminación.

BLOQUE TEMÁTICO 5

Acceso a puestos directivos y de responsabilidad basados en la igualdad de oportunidades

COD PREGUNTAS

5.1 Sistema de registro sistematizado de separación por género para puestos directivos y los informes comparativos se generan y revisan



5.2 Plan específico para el acceso equilibrado de mujeres y hombres a puestos directivos



MEDIA RESUMEN BLOQUE 5



Menos del 50% de las empresas cuenta con un sistema sistematizado de separación por género para puestos directivos. Prácticamente solo una de cada tres empresas incorpora un proceso específico para el acceso equilibrado de mujeres y hombres a puestos directivos.

BLOQUE TEMÁTICO 6

Medidas implantadas para compatibilización de vida laboral/personal

COD PREGUNTAS

6.1 Plan específico de conciliación laboral



6.2 Medidas de conciliación sin plan específico (jornada continuada, horario flexible, jornada reducida, etc.)



6.3 La opción de teletrabajo total/parcial



6.4 Información específica a la plantilla en relación con las opciones de conciliación



MEDIA RESUMEN BLOQUE 6

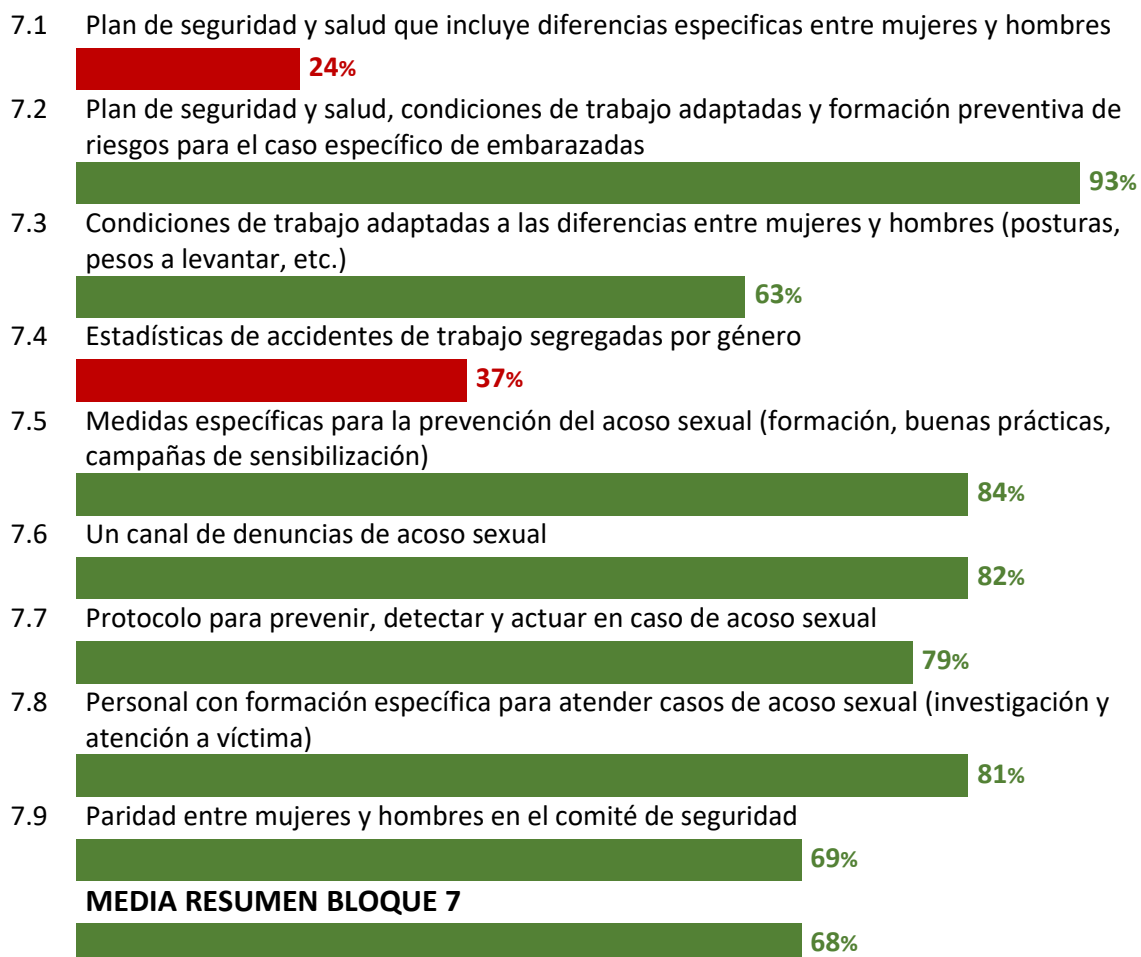


La inmensa mayoría de empresas cuenta con medidas de conciliación, de las que el 60% incorporan un plan específico para este fin. La opción de teletrabajo es bastante frecuente (49%) salvo en los casos en los que la actividad deba realizarse en instalaciones propias, del cliente o en espacios públicos y, en especial, las que requieran el empleo de herramientas o maquinaria específicas. Las plantillas en general están correctamente informadas de las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas.

BLOQUE TEMÁTICO 7

Medidas relativas a la prevención de riesgos laborales y salud con perspectiva de género Medidas de prevención frente al acoso sexual, violencia de género o discriminación en el puesto de trabajo y entornos sociales

COD PREGUNTAS



Los planes de seguridad y salud en general no incluyen diferencias específicas entre hombres y mujeres, salvo en casos de embarazadas. Las condiciones de trabajo, sin embargo, están en su mayoría adaptadas a las diferencias específicas entre hombres y mujeres, en especial en aspectos tales como posturas, pesos a levantar, etc. Las estadísticas de accidentes de trabajo no suelen estar segregadas por género. Bien es cierto que la mayoría de los accidentes laborales están vinculados a actividades que en su mayoría son ejecutadas por el colectivo masculino.

Una media del 80% de empresas cuentan con capacidad para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual, tanto para la investigación de denuncias, como para la atención a la víctima y el establecimiento de medidas para su protección.

BLOQUE TEMÁTICO 8

Retribución equivalente en igualdad de puestos de trabajo

COD PREGUNTAS

8.1	Sistema retributivo transparente según puesto y responsabilidad	96%
8.2	Límite de retribución variable en el sistema retributivo	97%
MEDIA RESUMEN BLOQUE 8		96%

La práctica totalidad de empresas encuestadas afirma contar con un sistema retributivo transparente según puestos de responsabilidad y sin sesgo de género.

BLOQUE TEMÁTICO 9

Condiciones igualitarias de vestimenta

COD PREGUNTAS

9.1	Las mujeres pueden optar entre pantalón y falda	90%
9.2	Los uniformes o ropa de trabajo se adaptan a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres	13%
9.3	El diseño de los uniformes o ropa de trabajo se adapta únicamente a necesidad, practicidad e imagen corporativa sin distinción de género	99%
MEDIA RESUMEN BLOQUE 9		67%

El diseño y empleo de la ropa de trabajo se adapta únicamente a la necesidad, practicidad e imagen corporativa, si bien no parecen incorporar modificaciones para adaptarse a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres. El código de etiqueta de vestimenta para el personal de oficinas no presenta ningún tipo de restricciones específicas.

BLOQUE TEMÁTICO 10

Promoción de medidas de gestión de movilidad con vistas a un acceso igualitario

COD PREGUNTAS

10.1	Existencia de plan de movilidad	7%
10.2	Al centro de trabajo de la empresa se puede llegar con facilidad en transporte público y/o transporte colectivo de la empresa	65%

- 10.3 Los horarios del transporte público que llega al centro de trabajo se adecúan a los horarios de los/as trabajadores/as de la empresa



MEDIA RESUMEN BLOQUE 10



El plan de movilidad no es frecuentemente parte del plan estratégico de la empresa. El acceso al puesto de trabajo a través de transporte colectivo y con horarios adaptados a las actividades industriales es común en alrededor de un 60%. Es importante remarcar que el acceso en transporte público a empresas localizadas fuera de entornos urbanos está muy limitado en disponibilidad y horarios.

BLOQUE TEMÁTICO 11

Sistemas y contenidos formativos igualitarios en temática y disponibilidad

COD PREGUNTAS

- 11.1 Se promocionan y ofrecen los cursos formativos a la plantilla a todos los niveles y géneros por igual



- 11.2 Los contenidos formativos son únicos, sin distinción de género



MEDIA RESUMEN BLOQUE 11



Todas las empresas encuestadas confirman que los contenidos formativos son igualitarios para ambos géneros, si bien es cierto, que existen cursos formativos vinculados a procesos productivos y operaciones de maquinaria pesada a los que asisten en su mayoría hombres pues la tasa de mujeres en dichos puestos de trabajo es muy baja.

FUENTES PRIMARIAS: ENTREVISTAS A OTROS STAKEHOLDERS

Tal y como se especifica en el apartado de Metodología del Estudio (02), se han realizado entrevistas a stakeholders relacionados con el sector industrial, tales como asociaciones de empresarias, asociaciones de empresas e industrias y organizaciones sindicales.

RESULTADOS ENTREVISTAS A OTROS STAKEHOLDERS Y CONCLUSIONES

BLOQUE TEMÁTICO 1

La mujer en el sector industria

COD PREGUNTAS

1.1 ¿Por qué en el sector industrial hay una cuota muy inferior de mujeres comparada con el sector servicios?

Respuesta mayoritaria:

- Se autoexcluyen al considerar que son puestos masculinos.

Otras respuestas obtenidas:

- Sector tradicionalmente muy masculinizado socialmente.
- Pocas tituladas en carreras universitarias técnicas y en FP (Formación Profesional) para la industria.

1.2 Razones que considera por las que en el sector industrial el porcentaje de mujeres no crece sensiblemente desde 2012

Respuesta coincidente:

- No hay variación en el punto de vista de la sociedad y de la mujer con respecto al trabajo en el sector industrial.

1.3 ¿Considera que las mujeres no acceden al sector industrial por considerarlo poco atractivo? ¿Qué motivos?

Respuesta mayoritaria:

- Ellas consideran que los puestos industriales requieren excesiva fuerza física.

Otras respuestas obtenidas:

- Podrían ser mal vistas y tratadas incorrectamente trabajando en el sector industrial
- Prefieren trabajos de acceso más cómodo o más atractivos, como los de servicios.

1.4 ¿Considera que las mujeres no acceden al sector industrial debido a obstáculos específicos? ¿Cuáles?

Respuesta coincidente:

- La visión del sector está muy masculinizada

Otras respuestas obtenidas:

- Problemas de conciliación. Prefieren puestos más flexibles en horario.

1.5 ¿Considera que todavía existen mensajes e imágenes vinculadas al sector industrial con sesgos de género?

Respuesta coincidente:

- Sí. Se proyecta una imagen vinculada a la proporción de hombres y mujeres: hombres en su mayoría y alguna mujer.

1.6 ¿Considera que, en general, la sociedad todavía considera que los trabajos del sector industria son más apropiados para hombres?

Respuesta coincidente:

- Sí. La visión en España del sector industrial está todavía muy masculinizada.

1.7 ¿Cree que hay diferencia de visión en el aspecto de igualdad para las nuevas generaciones?

Respuesta coincidente:

- No parece que haya cambios sensibles en cuanto al punto de vista respecto al trabajo femenino en el sector industrial.

BLOQUE TEMÁTICO 2

Gestión organizativa empresarial

COD PREGUNTAS

2.1 Principales obstáculos para que las mujeres no alcancen la igualdad en cifras en puestos directivos en el sector industrial

Respuesta mayoritaria:

- La baja proporción femenina disponible para optar a esos puestos.

Otras respuestas obtenidas:

- Exigencia de disponibilidad que no es compatible con la atención del hogar y de la familia que generalmente recae en la mujer.

2.2 ¿La formación ofrecida en las empresas es realmente similar entre hombres y mujeres?

Respuesta coincidente:

- Sí, no hay sesgo de género en la formación, aunque quienes la reciben a veces son hombres pues no hay mujeres en ciertos puestos.

2.3 ¿Existen diferencias de criterio de selección entre mujeres directivas y hombres directivos?

Respuesta coincidente:

- El criterio empleado en general es de igualdad, pero el porcentaje de mujeres candidatas es, en general, muy inferior al de hombres.

2.4 ¿Son las mujeres más igualitarias cuando seleccionan personal?

Respuestas mayoritarias (misma frecuencia):

- Sí. Tienden a contratar mujeres para incrementar la presencia femenina
- No. No se perciben diferencias entre los criterios de selección entre hombres y mujeres.

BLOQUE TEMÁTICO 3

Condiciones laborales y conciliación

COD PREGUNTAS

3.1 ¿Qué condiciones laborales son más desfavorables para las mujeres respecto a los hombres actualmente?

Respuestas mayoritarias (misma frecuencia):

- Aunque las condiciones de trabajo son equivalentes, suelen asumir las tareas domésticas y el cuidado de la familia
- Los horarios, en especial en empresas productivas complican la conciliación, y los cuidados del hogar y la familia siguen recayendo mayoritariamente en la mujer

3.2 ¿Considera que las medidas de conciliación son suficientemente eficaces?

Respuesta mayoritaria:

- Son eficaces, pero el rol de responsabilidades domésticas debería también intentar equilibrarse a través de acciones específicas

Otras respuestas obtenidas:

- Son buenas y equilibradas. Mejores que en algunos países europeos.

3.3 ¿Son las medidas de conciliación solicitadas mayoritariamente por mujeres? ¿En qué porcentaje?

Respuesta coincidente:

- Sí, de un 80% a 90%.

3.4 ¿Considera que las cuotas son realmente necesarias y eficaces?

Respuesta mayoritaria:

- Es un paso inicial útil, aunque podría penalizar el talento al no poder contratar a la persona con mejor perfil, sino a la mejor del género requerido

Otras respuestas obtenidas:

- Pueden generar malestar en el género masculino. Las cuotas de igualdad (en caso de aplicarse para ambos géneros) podrían llegar a penalizar puestos mayoritariamente ocupados por mujeres como, por ejemplo, la sanidad
- Temporalmente útil. A medio o largo plazo se requieren medidas de mayor calado

BLOQUE TEMÁTICO 4

Iniciativas

COD PREGUNTAS

4.1 ¿Conoce algunas iniciativas específicas para la igualdad?

Respuesta coincidente:

- Conciliación, protección ante el acoso sexual y por razón de sexo, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.

4.2 ¿Nos puede sugerir medidas adicionales con vistas a la igualdad en el sector industrial?

Respuesta mayoritaria:

- Difusión ante estudiantes para captar vocaciones femeninas en estudios enfocados a la industria (universitarios técnicos en general, ingeniería y formación profesional).

Otras respuestas obtenidas:

- Mostrar puestos de trabajo en el sector industrial tradicionalmente considerados masculinos de forma atractiva para ambos géneros
- Educación cultural en magisterio para que los futuros profesores inculquen igualdad no solo a nivel personal sino también en actividades profesionales
- Educación en igualdad de responsabilidades domésticas desde edades tempranas
- Promoción del emprendimiento femenino: acudir al mercado laboral no solo a buscar empleo sino también a generarlo
- Sensibilización hacia el rendimiento/resultados y no a las horas presenciales
- Analizar en profundidad las razones de la mayor temporalidad y parcialidad de los contratos a mujeres, así como los horarios en la industria y las condiciones de trabajo

RESUMEN DE LAS CONCLUSIONES DE LOS DATOS FUENTES SECUNDARIAS

DISTRIBUCIÓN Y CONCENTRACIÓN

- ▶ El sector industria en Andalucía es un **sector claramente masculinizado** (76,0% de hombres frente a un 24,0% de mujeres) y más aún si se atiende a la rama de industria extractiva (9,4% de presencia femenina) (ver tabla 6 y gráfica 5).
- ▶ Los porcentajes de distribución frente a otros sectores dejan al sector industrial andaluz junto con el agrícola en una posición de infrarrepresentación femenina, con porcentajes rondando el 24,0% en ambos casos, muy por debajo del sector servicios (51,4%), altamente feminizado y del de construcción donde apenas hay mujeres (9,1%) (ver tabla 6).
- ▶ Las tres provincias con mayor número de mujeres ocupadas en el sector industrial andaluz son Sevilla (18,3%), Córdoba (9,3%) y Málaga (7,6%) en contraste con Almería (5,8%) y Huelva (2,8%) (ver tabla 3).

PRINCIPALES BRECHAS Y FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA DIFERENCIA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA INDUSTRIA

- ▶ Brecha de contratación. El número de mujeres contratadas en el sector industrial andaluz es menor que el de hombres en todos los tramos de edad, aunque con mayor incidencia en el tramo entre 25 y 44 años, a pesar del aumento de un 9,3% en el número de contrataciones respecto a 2021 (ver gráfico 6).

Las provincias con mayor número de contratos se corresponden con Sevilla, Málaga y Córdoba donde se concentran la mayoría de las empresas. Las cifras más bajas de contratación femenina se obtienen en Huelva y Almería (ver tabla 10).

- ▶ El sector industrial es el segundo, tras el agrícola, con la brecha salarial no ajustada más alta, alcanzando un 23,6% (ver gráfica 7). Los porcentajes oscilan entre el 32,6% de la rama manufacturera y el 12,3% del resto de industria (ver tabla 11). El porcentaje de la rama manufacturera andaluza se sitúa por encima de la media nacional, mientras que del resto de industria por debajo.
- ▶ Factor de temporalidad. La tasa de temporalidad en el empleo industrial andaluz vuelve a presentar una diferencia a favor de los hombres, donde solo un 27,1% de los hombres tiene contratos temporales. El sector industria es el que más contratos realiza a mujeres con una duración igual o inferior a 7 días (27,5%) (ver tabla 13). Alimentación, textil, cuero, madera o papel representan tasas mayores a la media. De nuevo la rama de extractivas, refino de petróleo e industria química presentan un porcentaje muy inferior (12%).

- ▶ **Factor de conciliación.** Las mujeres son las que mayoritariamente se acogen a las medidas de conciliación (79%) frente al 46% de hombres. En cuanto a la reducción de jornada, el 22,5% de mujeres se ha acogido ella frente al 3,4% de hombres. También existe diferencia en las excedencias, con un 10% por parte de las mujeres frente al 1,7% de los hombres. Casi el 50% de las mujeres que no forman parte del mercado laboral, argumentan que las responsabilidades de cuidado del hogar y la familia son su principal motivo para no buscar empleo.
- ▶ **Factor de elección de estudios.** La mayoría de las matriculaciones en el sistema público universitario andaluz se corresponden con mujeres (55,9%), pero tan solo 21.111 están matriculadas en titulaciones STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), representando de media en el curso lectivo un 33,4%. El número, de todas formas, ha aumentado respecto a cursos anteriores (ver tabla 16).

La presencia femenina en titulaciones universitarias generales y técnicas de aplicación en el sector extractivo oscila entre el 31% y 36%. Sin embargo, el número de mujeres realizando estudios de formación profesional enfocados al sector extractivo es muy inferior oscilando entre el 2% y 4,6%, que implica una importante restricción en la disponibilidad de este tipo de perfiles profesionales en su vertiente femenina (ver tablas 20 a 23).

- ▶ **Exclusión de oportunidades laborales por restricciones en la movilidad.** La combinación entre el uso como conductora secundaria del vehículo familiar o carecer de carnet de conducir (53% de mujeres) con la localización de las empresas industriales en polígonos y explotaciones mineras generalmente alejados de los núcleos urbanos y con una insuficiente cobertura de transporte público a estos lugares de trabajo provoca una brecha de movilidad cuya consecuencia es la exclusión de posibles oportunidades laborales.
- ▶ **Techo de cristal.** La comunidad andaluza es la segunda a nivel nacional con mayor número de mujeres en puestos de dirección, incluso por encima del porcentaje europeo y global.

FORTALEZAS

En empresas de 50 o más personas trabajadoras, existencia mayoritaria de plan de igualdad como parte del plan estratégico, con presupuesto específico asignado y comisión de igualdad y que incluye sensibilización en igualdad, criterios de comunicación no sexista, procesos selectivos y sistemas retributivos sin sesgo de género, medidas de conciliación, protocolos de prevención y atención ante casos de acosos sexual, así como formación similar para ambos sexos.

Existencia de titulaciones técnicas tanto universitarias como de Formación Profesional en Andalucía para cubrir cualquier necesidad industrial sin que existan obstáculos para el acceso a las misma por parte de las mujeres.

Existencia de empresas industriales (incluyendo extractivas) en la C.A. en las que se han producido avances en materia de participación de la mujer, brecha salarial y acceso a puestos directivos por parte de las mujeres.

DEBILIDADES

No es frecuente la existencia de manuales de criterios para la imagen corporativa, así como protocolos específicos de control de la comunicación e imagen.

Baja visibilidad específica de las mujeres en los canales internos y externos de comunicación empresarial.

Baja presencia de registro sistematizado de separación por género tanto para datos generales como para puestos directivos y de planes específicos para el acceso equilibrado de hombres y mujeres a dichos puestos.

La mayoría de las empresas no cuenta con planes de movilidad. Por otro lado, el acceso al puesto de trabajo en transporte público a empresas localizadas fuera de entornos urbanos está muy limitado en disponibilidad y horarios.

Consideración social y cultural muy masculinizada del sector industrial falta de visibilidad de la diversidad de puestos y roles que existen en el sector industrial.

La selección para perfiles directivos se decanta mayoritariamente hacia perfiles masculinos debido al bajo porcentaje de mujeres candidatas a esos puestos, así como por exigencias de disponibilidad que frecuentemente son mayores en los hombres.

Bajo nivel de emprendimiento en el sector femenino industrial.

Baja presencia femenina en carreras universitarias técnicas directamente vinculadas al sector industrial: Ingeniería y Arquitectura (24,9%), seguidas de las de Ciencias (52,4%). Si se contabiliza el total matriculado en Ciencias, Ingeniería y Arquitectura en Andalucía, las mujeres representan el 33,4%.

Porcentaje muy bajo de matriculación de mujeres en ciclos de Formación Profesional vinculados a la industria en general (5,7% a 27,2% según grados) y al sector extractivo en particular (3,7% a 4,4% según grados).

AMENAZAS

Mayor atractivo de otros sectores de actividad para las mujeres que pueda generar un obstáculo en el incremento de las cuotas de presencia femenina en la industria.

Nuevas generaciones sin cambios de punto de vista del empleo en el sector industrial.

Baja tendencia a la corresponsabilidad en labores de cuidados y domésticas.

Pérdida de competitividad empresarial debido a la falta de perfiles femeninos en comparación con empresas situadas en países con mayor presencia femenina, especialmente en puestos de gestión y dirección.

Visión social general masculinizada del sector industrial.

OPORTUNIDADES

Potencial incremento de mujeres en el sector industrial a través de acciones de captación de estudiantes, especialmente en formación profesional.

Promoción del emprendimiento femenino en el sector industrial.

Sensibilización hacia la valoración del rendimiento vinculado a los resultados y no a las horas dedicadas.

Gracias al avance de la digitalización, se incrementa el número de trabajos que se pueden desarrollar de forma remota y facilitan la flexibilidad.

La potencial reducción de brechas salariales, de contratación y de temporalidad que conviertan el sector industrial en más atractivo para el colectivo femenino.

06.

ANÁLISIS DE REFERENCIAS
PARA EL SECTOR
INDUSTRIAL

06. ANÁLISIS DE REFERENCIAS

El análisis de referencias que pueden inspirar nuevas actuaciones en el sector industrial incorpora y detalla algunas de las principales iniciativas desarrolladas durante la última década en el ámbito autonómico, nacional e internacional por empresas privadas, por asociaciones e instituciones públicas.

El listado de estas referencias se estructura en base al ámbito geográfico autonómico, nacional e internacional y al ámbito de aplicación general o específico industrial.

ÁMBITO AUTONÓMICO (ANDALUCÍA)

INICIATIVAS GENERALES

Marca de Excelencia en Igualdad. Distintivo establecido como herramienta de certificación de buenas prácticas en materia de igualdad de hombres y mujeres. Valora:

- La equilibrada presencia de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y promoción profesional en las categorías en las que las mujeres estén subrepresentadas.
- Garantía de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Medidas concretas de conciliación.
- Implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género o acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación/publicidad no sexista.
- Implantación de plan de Igualdad en la empresa.
- Implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

JUNTA DE
ANDALUCÍA

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/modulos/Empresas/marcaexcelencia.html

OBJETIVOS: #empleo #promoción #retribución #acososexual #conciliación

Premios Meridiana. Reconocimiento público anual a la labor desarrollada por personas, colectivos, entidades o instituciones que hayan contribuido y destacado en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en diversas modalidades, entre ellas las empresariales o tecnológicas.

JUNTA
ANDALUCÍA -
INSTITUTO
ANDALUZ DE
LA MUJER
(IAM)

www.premiosmeridiana.es

OBJETIVOS: #visibilidad #igualdad

Premios Sevilla, Territorio de Igualdad. Reconocimiento público a la trayectoria de aquellas, personas, colectivos entidades o instituciones que han contribuido a la defensa de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre mujeres y hombres en Sevilla en ocho modalidades.

AYTO. DE
SEVILLA

[www.sevilla.org/servicios/mujer-igualdad/
subvenciones-premios-y-concursos/premios-mujer](http://www.sevilla.org/servicios/mujer-igualdad/subvenciones-premios-y-concursos/premios-mujer)

OBJETIVOS: #visibilidad #igualdad

WomanDigital. Apuesta de promoción a la igualdad de género en el sector TIC. Las principales líneas de actividad incluyen sensibilización, visibilización, fomento y colaboración, así como dinamización. Con una clara vocación colaborativa e implicación de todos los agentes del sector se plantea como una iniciativa de intercambio, reflexión y encuentro virtual. El manifiesto por la igualdad de oportunidades en el sector TIC basado en 10 líneas de acción cuenta con más de 993 personas y 197 entidades firmantes adheridas.

AGENCIA
DIGITAL DE
ANDALUCÍA.
JUNTA DE
ANDALUCÍA

www.womandigital.es

OBJETIVOS: #sensibilización #visibilidad

Red Andaluza de Entidades Conciliadoras RAEC. El objetivo es la adhesión y participación activa de entidades y organismos públicos y privados para que, a través de una plataforma de trabajo colaborativo, se puedan diseñar y desarrollar las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado. El entorno colaborativo en la RAEC (en servicio en breve) permitirá diseñar entornos de colaboración en la igualdad en la empresa y acceder al catálogo formativo en materia de igualdad del IAM.



Equipa. Servicio gratuito de asesoramiento e información a empresas en igualdad, creado para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad.

Recursos que ofrece el IAM a las empresas en materia de igualdad (incluyendo las pertenecientes a los sectores industrial y extractivo):

- Boletines EQUIPA.
- Herramienta para las empresas de realización del «Diagnóstico en igualdad» con la producción de los listados de los indicadores

JUNTA
ANDALUCÍA -
INSTITUTO
ANDALUZ DE
LA MUJER
(IAM)

de género con la estructura específica de cada empresa.

- Herramienta «Crea el protocolo de tu empresa», que ofrece a las empresas la posibilidad de generar su propio protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista. Plataforma canalizadora de quejas y valoraciones relativas a los mensajes sexistas así como de propuestas de buenas prácticas publicitarias y reconocimiento mediante su difusión.

Programa Univergem. El objetivo es mejorar la empleabilidad de las mujeres universitarias a través de formación complementaria relacionada con el empleo y el emprendimiento, la realización de prácticas en empresas colaboradoras y prácticas de emprendimiento.

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iam>

OBJETIVOS: #formación #igualdad #conciliación #acoso sexual #acoso por razón de sexo #empleabilidad #emprendimiento

Talent Woman España. Foro para el fomento de vocaciones STEAM entre niñas y adolescentes. Entrega de galardones con el objetivo de visibilizar proyectos liderados por mujeres en el ámbito de la educación, ciencia, empresa o creatividad bajo el prisma de la innovación y tecnología.

TALENT
WOMAN
ESPAÑA
MÁLAGA

www.talent-woman.fycma.com

OBJETIVOS: #visibilidad #igualdad #reconocimiento

Red Andaluza de Entidades Conciliadoras RAEC. El objetivo es la adhesión y participación activa de entidades y organismos públicos y privados para que, a través de una plataforma de trabajo colaborativo, se puedan diseñar y desarrollar las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado.

INSTITUTO
ANDALUZ
DE LA MUJER

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer./index.php/areas-tematicas/coeducacion/content/conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral

OBJETIVOS: #conciliación

INICIATIVAS ESPECÍFICAS SECTOR INDUSTRIA

Proyecto En Profundidad. Campaña audiovisual de visibilidad y empoderamiento de las mujeres que trabajan en el sector de la minería y de la industria.

Proyecto Luz Propia. Visibilidad a través de entrevistas personales a mujeres que han destacado por su aportación a la inclusividad dentro de los sectores minero e industrial.

Wominars (masterclasses impartidas por mujeres del sector) y **Capacitaciones** (espacios de formación y actualización).

WOMEN IN
MINING &
INDUSTRY
HUELVA

www.wimspain.com

OBJETIVOS: #visibilidad #formación

Proyecto Mejora de empleabilidad para la igualdad.

El programa está enmarcado en el Plan de Empleo de Cruz Roja. Busca fomentar la empleabilidad, la integración sociolaboral de colectivos en riesgos de exclusión y cerrar la brecha de género en sectores tradicionalmente masculinizados. Se trata de ofrecer formación en este caso a mujeres en diversas plantas de la compañía Smurfit Kappa y posteriormente empleo a una selección de las mismas.

SMURFIT
KAPPA +
EULÉN + CRUZ
ROJA +
FLEXIPLAN
CÓRDOBA

www.smurfitkappa.com/es/newsroom/2020/cruz-roja-eulen-flexiplan-y-smurfit-kappa

OBJETIVOS: #empleabilidad #integración

Formación específica a mujeres en habilidades de liderazgo y empoderamiento para potenciar su acceso a puestos de responsabilidad.

EMASESA
SEVILLA

www.emasesa.com

OBJETIVOS: #formación #dirección

Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de género. Ayuda a identificar y corregir posibles desigualdades retributivas por razones de sexo.

MAGTEL
CÓRDOBA

	www.magtel.es
	OBJETIVOS: #retribución

<p>Corrección del desequilibrio entre empleados y empleadas de la plantilla mediante la contratación de un 72% de mujeres en el último año y que le ha permitido alcanzar la paridad entre investigadores e investigadoras.</p>	<p>TITANIA ENSAYOS Y PROYECTOS INDUSTRIALES CÁDIZ</p>
	www.titania.aero
	OBJETIVOS: #empleo

<p>Reserva de puesto de trabajo hasta 24 meses por cuidado de hijos/hijas en caso de familia numerosa.</p> <p>Adaptación jornada partida a jornada continua para mujeres a partir del sexto mes de embarazo.</p> <p>Trabajo remoto un mes antes del parto.</p>	<p>MAHOU CÓRDOBA</p>
	www.mahou-sanmiguel.com
	OBJETIVOS: #conciliación #flexibilidad

<p>Flexibilidad temporal y espacial (teletrabajo)</p> <p>Ludoteca habilitada en periodo vacacional para los hijos de trabajadores</p> <p>Permisos retribuidos ampliados a los legalmente establecidos.</p>	<p>SP GROUP PACKAGING CÓRDOBA</p>
	www.spg-pack.com
	OBJETIVOS: #conciliación #flexibilidad

Acumulación de la hora de lactancia. Opcional en el momento de la reincorporación. Si la trabajadora decide no utilizar el derecho a una hora de ausencia del trabajo podrá optar por un permiso de 15 días tras la baja por maternidad.

Protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo. Si la mujer desarrolla un trabajo que pueda ser perjudicial será destinada provisionalmente a otras tareas con reserva de su puesto de origen, evitando modificación de otras condiciones laborales tales como jornada, horario y sueldo.

OLEOCAMPO
JAÉN

www.oleocoampo.com

OBJETIVOS: #conciliación #flexibilidad #prevención #prl

Fomento del uso de modalidad online en un mayor número de acciones formativas para impulso de la conciliación y racionalización horaria.

Protocolo de reincorporación de personas en excedencia o baja de larga duración o suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de menores o familiares que incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para actualización profesional y oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación como si estuviesen en activo.

Protocolo de desconexión digital. Para favorecer el adecuado descanso y refuerzo del compromiso con la conciliación.

Refuerzo de los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos minoritarios. Cuando la vacante se publica internamente y hay infrarrepresentación de algún colectivo, hacer una campaña específica de búsqueda de talento que aporte personas candidatas del sexo menos representado.

AUTORIDAD
PORTUARIA
CÁDIZ

www.puertocadiz.com

OBJETIVOS: #formación #flexibilidad #conciliación #promocióninterna

Protocolo de desconexión digital. Para favorecer el adecuado descanso y refuerzo del compromiso con la conciliación.

LUXEAPERS
ALMERÍA

Bolsa horaria o días personales. Computando el tiempo dedicado a las labores de conciliación y corresponsabilidad como tiempo pendiente que podrá ser recuperado trabajando.

Comisión de prevención de acoso sexual con funciones de seguimiento e investigación de los casos con una persona de referencia asignada para la recepción de denuncias.

Creación código de buenas prácticas en materia de prevención de acoso sexual en el entorno laboral.

www.luxeapers.es

OBJETIVOS: #flexibilidad #conciliación #acososexual

Agenda escolar. Sensibilización hacia una industria formada por hombres y mujeres. Despertar vocaciones en mujeres hacia carreras de carácter técnico y científico, STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)

AIQBE
HUELVA

www.aiqbe.es

OBJETIVOS: # sensibilización #visibilidad

Celebración Foro empresas comprometidas en la igualdad. Acciones de comunicación, sensibilización y de intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad.

SOMASAJA
JAÉN

Acuerdos con centros de formación para el desarrollo de prácticas profesionales en la empresa, priorizando la participación de mujeres en puestos masculinizados.

www.eventos.somajasa.es

OBJETIVOS: #sensibilización #empleabilidad #formación

Apoyo a la inserción laboral. De mujeres víctima de violencia de género, dando prioridad en su contratación.

LASERGRAN
GRANADA

www.lasergran.com

OBJETIVOS: #empleo

Conciliación. Incremento de los permisos de maternidad y paternidad en cuatro y dos semanas más, respectivamente.

ATLANTIC
COPPER
HUELVA

www.atlantic-copper.es

OBJETIVOS: #conciliación

ÁMBITO NACIONAL

INICIATIVAS GENERALES

Talentia360. Mujeres Directivas. Programa formativo para impulsar la promoción profesional de las mujeres, fomentar su liderazgo, así como la visibilización del talento femenino e incrementar el número de mujeres en los puestos de decisión tanto del sector empresarial como de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

MINISTERIO
IGUALDAD +
EOI +
INSTITUTO DE
LAS MUJERES

www.eoi.es/es/programas/talentia360-mujeres-directivas

OBJETIVOS: #empleo #formación #talentofemenino #dirección

Distintivo Igualdad en la Empresa. Red Empresas DIE. Se otorga a empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La concesión se realiza de manera anual y en ella puede participar cualquier empresa, tanto pública como privada, que destaque de forma integral en la aplicación y resultados de las citadas medidas de igualdad.

MINISTERIO DE
IGUALDAD

Más Mujeres, Mejores Empresas. Iniciativa que engloba proyectos encaminados a favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones en el ámbito empresarial y económico. Empresas y organizaciones pueden adherirse suscribiendo protocolos de colaboración con la Secretaría de Estado de Igualdad para mejora la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones. Para ello, las entidades en base a un autodiagnóstico inicial fijan sus objetivos a alcanzar en un periodo de 4 años, así como las medidas concretas a poner en marcha para conseguirlos. La Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, asesora y acompaña a las empresas durante el periodo de colaboración mutua.

www.igualdadenlaempresa.es/DIE/home.htm

OBJETIVOS: #visibilidad #reconocimiento #dirección #promocióninterna

The Break. Programa de atracción de emprendimiento femenino europeo a España. Tiene como objetivo atender a 833 emprendedoras con el objetivo de que conozcan de primera mano el ecosistema empresarial español y puedan establecer relaciones comerciales con entidades españolas e invertir en nuestro país, a la vez que contribuyen a la resolución de los retos sectoriales en favor del desarrollo local español. El Programa también tiene como objetivo favorecer el retorno de talento femenino español.

FUNDACIÓN
EOI

www.eoi.es/es/the-break

OBJETIVOS: #empleo #emprendimiento #talentofemenino

Certificado EFR. Empresa Familiarmente Responsable. Reconoce las buenas prácticas en las organizaciones que integran modelos para la conciliación de la vida laboral y familiar.

FUNDACIÓN
MÁS FAMILIA

www.masfamilia.org

OBJETIVOS: #reconocimiento #conciliación

Alianza #CeOPorLaDiversidad. Tiene como objetivo el impulso de las estrategias de diversidad e inclusión desde la alta dirección. Persigue la aceleración del desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial y competitividad del talento en España, así como la reducción de desigualdad y exclusión. Algunas de las áreas estratégicas de la alianza giran en torno al liderazgo inclusivo, estrategias de igualdad y equidad, inclusión sociolaboral, competitividad del talento. Desarrolla jornadas de diálogo, formación, publicaciones e informes.

FUNDACIÓN
ADECCO+
FUNDACIÓN
CEO

www.ceoporladiversidad.com

OBJETIVOS: #formación #sensibilización

Economic Equality Summit. Evento anual del clúster para analizar los costes de oportunidad que tienen las distintas brechas de género en la economía y ofrecer soluciones e iniciativas a partir del análisis del impacto económico de las brechas de género en ámbitos como la salud, la conciliación, las pensiones, el ocio, la movilidad, el turismo, el

CLOSINGAP
ASOCIACIÓN

empleo, el consumo, el ámbito digital, el entorno rural, la discapacidad o la notoriedad pública. Cuantifican el coste que tiene para el PIB y para la sociedad el no aprovechar todo el potencial económico del talento femenino.

www.closingap.com

OBJETIVOS: #visibilidad #economía

INICIATIVAS ESPECÍFICAS SECTOR INDUSTRIA

Captación en FP y universidades.

Promoción en las escuelas de FP y universidades de las oportunidades que ofrece la empresa a mujeres en especialidades técnicas.

Plan de sucesión. Para posiciones de responsabilidad estratégica, incluye la diversidad de género entre los criterios obligatorios para la identificación de las posibles sucesiones. Así al menos, una de ellas, para cada posición será una mujer.

ENDESA

www.endesa.com

OBJETIVOS: #formación #STEM #promoción #dirección

Celebración de **jornadas de puertas abiertas para alumnas universitarias STEM** y escuelas técnicas a pasar un día en sus sedes para motivación y presentar el sector como atractivo para el desarrollo de su profesión.

MERCEDES
BENZ

www.mercedes-benz.es

OBJETIVOS: #formación #STEM

#MujeresDeAcero. Visibilización y atracción del talento femenino al sector siderúrgico.

UNESID
ASOCIACIÓN

www.mujeresdeacero.unesid.org

OBJETIVOS: #visibilidad

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso multilingüe, accesible al conjunto de la plantilla en su idioma materno.

NATURGY

www.naturgy.es

OBJETIVOS: #acososexual

Preferencia de mujeres en los planes de sucesión. Se trata de incorporar personas del sexo subrepresentado en el área. Las revisiones de los planes de sucesión son anuales, se analiza la posición de las mujeres en la compañía, se identifican aquellas con potencial y se diseñan medias para su desarrollo (formación, planes de carrera etc).

SAINT-GOBAIN
PLACO IBÉRICA

www.placo.es

OBJETIVOS: #formación #promoción #promocióninterna #dirección

Barcelona Woman Acceleration Week (BWAW). Evento de referencia para aceleración y dinamización de igualdad de género y participación plena e igualdad de oportunidades de la mujer en el sector industrial a nivel local y global.

ZONA FRANCA
BARCELONA

www.barcelonawa.com

OBJETIVOS: #visibilidad

Mujeres con talento. Programa de formación, desarrollo profesional y mentoring para identificar y potenciar el talento femenino.

¿Hasta dónde quieres llegar? Programa formativo para las profesionales de la compañía para la detección de barreras autoimpuestas.

WIN (Women In Networking) Enagás. Encuentro anual para impulsar el liderazgo femenino y crear un espacio de diálogo entre mujeres directivas y pre-directivas.

#EllasTeLoCuentan. Testimonio audiovisual de profesionales con diversas funciones que comparten su historia para dar voz al talento femenino que forma parte del sector energético y reforzar el atractivo laboral de las profesiones de carácter técnico.

ENAGAS

www.enagas.es

OBJETIVOS: #formación #dirección #visibilidad

Sistema de Gestión de Igualdad SGI. Permite visibilizar seguir y evaluar de forma continua las retribuciones fijas y variables desgregadas por sexos en relación a los diferentes niveles retributivos (salario medio de mujeres y hombres en la organización; en el mismo grupo, categoría o nivel y % de salario variable sobre fijo pagado a mujeres y hombres).

ACCIONA

Banner específico de acceso directo al Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual de la intranet de la empresa.

www.acciona.com

OBJETIVOS: #retribución #acososexual

Aplicación móvil disponible para toda la plantilla con información actualizada sobre políticas y recursos de compliance, **incluyendo el acceso al plan de igualdad y protocolo de actuación antes situaciones de acoso sexual.**

PHILIPS IBÉRICA

www.philips.es

OBJETIVOS: #acososexual

Programa Equilibra. Para facilitar la relación trabajo-familia mediante políticas orientadas a la compatibilización de horarios y nuevas formas de organización del trabajo y servicios de apoyo al profesional para reducir la carga extra organizativa.

INDRA

Mujeres que Inspiran. Campaña de comunicación interna y externa mediante entrevistas en video que permite dar visibilidad a las mujeres referentes de la organización.

Discovering Stem for Girls. Pretende fomentar el aprendizaje y promocionar la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas entre las hijas de profesionales de la compañía.

www.indracompany.com

OBJETIVOS: #conciliación #visibilidad #formación #sensibilización

Protección a víctimas de violencia de género: Posibilidad de elección de turno y horario de trabajo, teletrabajo, adaptación de fechas vacacionales, recolocación en una entidad del mismo grupo empresarial.

PEUGEOT
CITROËN

Adhesión a los Principios para el Empoderamiento de la Mujer de Naciones Unidas.

Guía de lenguaje inclusivo.

Guía de reclutamiento inclusivo.

Fijación objetivo de 30% de presencia femenina en posición de liderazgo en 2025.

CEPSA

ÁMBITO INTERNACIONAL

INICIATIVAS GENERALES

The Women Returners Programme. Cuenta con financiación del gobierno escocés. Se trata de una ayuda lanzada en 2014 destinada a mujeres que quieren regresar al sector STEM tras una pausa laboral. Se brinda ayuda también a los empleadores a través de programas de consultoría y capacitación personalizadas sobre legislación, promoción de oportunidades de retorno y apoyo para las mujeres.

EQUATE
SCOTLAND &
PROSPECT
ESCOCIA

European Women on Boards. EWOB, asociación sin ánimo de lucro con base en Bruselas, tiene como propósito el incremento de la diversidad de género en los puestos directivos en Europa. Trabajan con asociaciones nacionales, instituciones europeas y socios corporativos con programas de mentorización, programa C-Level o Board Readiness Program, formación práctica.

EWOB
ASSOCIATION
EUROPA

Programa Internisa. Para el aumento de empleo de mujeres digitalmente competentes en territorios ENI CBCMED (Cooperación Transfronteriza de Vecindad en la cuenca Mediterránea). El programa pretende cubrir la brecha digital que existe entre las mujeres interviniendo en la oferta y demanda laboral y, por lo tanto, reduciendo el desempleo femenino. Interviene a través de la formación, herramientas offline/online para la búsqueda de oportunidades de empleo o códigos de conducta empresarial para la difusión de buenas prácticas y políticas.

FAMP + ENI
CBCMED

www.enicbcmed.eu/projects/internisa

OBJETIVOS: #formación #empleo

Mix & Métiers. Evento 100% dedicado al empleo de la mujer en los sectores de Industria, Transporte, Construcción, Logística, Medio Ambiente y Digital para redescubrir profesiones en plena feminización.

SYNERGIE
FRANCIA

www.synergie.fr/actualites/mix-metiers-un-evenement-100-dedie-l-emploi-des-femmes

OBJETIVOS: #visibilidad #empleo #sensibilización #networking

INICIATIVAS ESPECÍFICAS SECTOR INDUSTRIA

Powerful Women (PFW). Programa lanzado en 2014 con el objetivo de lograr que las mujeres ocupen al menos el 40% de los puestos de mando intermedio y liderazgo en el sector energético del Reino Unido en 2030. Para ello, establecen programas de tutoría como POWERful Connections y recursos profesionales. Realizan además desafíos a las organizaciones en sus compromisos, mediante la publicación de estadísticas anuales de la junta y conexión: organización de eventos, seminarios, web y guías para las mujeres.

INSTITUTO DE
ENERGÍA
REINO UNIDO

www.powerfulwomen.org.uk

OBJETIVOS: #formación #dirección

«Women In Manufacturing». Grupo experto internacional liderado desde 2020 por el grupo SPRI en el marco del proyecto «Back to the Future» cuyo objetivo es la extensión de la cultura industrial a nivel

GRUPO SPRI
DPTO. DE
DESARROLLO

global. Es una iniciativa para empresas industriales basada en tres áreas de acción estratégica y ocho acciones: acceso (involucrar desde la infancia las vocaciones STEM, promoción del emprendimiento femenino y aumento de la empleabilidad de las mujeres); desarrollo (entorno laboral equitativo, igualdad de salario y planes de igualdad de género) y liderazgo (participación de la mujer en la toma de decisiones y mujeres en los consejos de dirección).

ECONÓMICO
SOSTENIBILIDAD
Y MEDIO
AMBIENTE DEL
GOBIERNO
VASCO

www.spri.eus

OBJETIVOS: #empleo #dirección #retribución #emprendimiento #sensibilización

Eventos WIM. Eventos de formación y networking organizados por la asociación femenina de EE. UU. WIM, con delegaciones en la mayoría de sus estados, cuyos objetivos son el apoyo, promoción e inspiración de las mujeres trabajadoras del sector manufacturero. Sus miembros provienen de 40 estados y 47 países. Su **Women in Manufacturing Education Foundation (WiMEF)** ofrece programas educativos asequibles y efectivos a mujeres en una variedad de funciones y puestos en el sector manufacturero.

WOMEN IN
MANUFACT.
(WIM)
EE. UU.

www.womeninmanufacturing.org

OBJETIVOS: #visibilidad #formación #sensibilización #networking

Energy Award. Premio anual concedido a la empresa alemana de energía que haya desarrollado la iniciativa por la igualdad de mayor interés según el criterio del comité de evaluación seleccionado por WOM.E.N.

WOM.E.N.
ALEMANIA

www.wom-e-n.de

OBJETIVOS: #visibilidad #sensibilización #networking

«**100 Global Inspirational Women in Mining**» (WIM100). Destaca la riqueza del talento femenino dentro de la industria minera global visibilizando las contribuciones de las mujeres «por encima y más allá» a la industria e identifica modelos para las generaciones futuras.

WOMEN IN
MINING UK
REINO UNIDO

WIMvoice gestiona la participación y visibilidad de las mujeres en el circuito internacional de principales eventos de minería.

www.womeninmining.org.uk

OBJETIVOS: #visibilidad #sensibilización

Power Woman of the Year. Premio a la mujer del sector energético que haya impulsado el trabajo por la igualdad dentro de su empresa, haya dado pasos significativos para su propio desarrollo profesional o el de otros y/o haya visibilizado las mujeres de la industria energética.

KRAFT
KVINNORNA
SUECIA

www.kraftkvinnorna.se

OBJETIVOS: #visibilidad #sensibilización

Male maternity leave program. Si el hombre es el que decide tomar el permiso de maternidad (hasta 3 años) y que la mujer continúe trabajando, en caso de que el sueldo del hombre fuese superior la empresa compensa la diferencia.

Graded salary system. Los sueldos son idénticos para los mismos puestos.

Femunity program. Plataforma educativa para que las mujeres puedan mejorar sus capacidades y mejorar sus puestos de trabajo.

FERREXPO
UCRANIA

<https://gmk.center/en/posts/women-in-mining-how-ferrexpo-strengthens-the-companys-gender-diversity>

OBJETIVOS: #conciliación #retribución

IWRMP. Programa anual de mentoría establecido para promover y empoderar a las mujeres para que progresen en sus carreras, superen desafíos profesionales y lograr liderazgo en la industria mediante la creación de asociaciones entre aprendices talentosas y motivadas y líderes de alto nivel en la industria comprometidos con la promoción de las mujeres en la minería.

INTERNATIONAL
WOMEN IN
MINING C.I.C.
(IWIM)
REINO UNIDO

www.internationalwim.org/iwrmp-project

OBJETIVOS: #formación

07.

CONTENIDO MÍNIMO
PLAN DE IGUALDAD.

R.D. 901/2020

07. CONTENIDO MÍNIMO PLAN DE IGUALDAD

REAL DECRETO 901/2020

La Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) ofrece en su artículo 46 una primera aproximación a los objetivos y contenido de un plan de igualdad. La publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, amplía la información y en su artículo 8 enumera el contenido mínimo aplicable a un Plan de Igualdad, así como todos los aspectos a tener en cuenta para su elaboración.

PLAN DE IGUALDAD	
APLICABILIDAD	<p>Empresas con más de 50 trabajadores/as.</p> <p>Tipos de contratos para la contabilización:</p> <ul style="list-style-type: none">• Indefinidos• A tiempo parcial• Duración determinada <p>En caso de empresas pertenecientes a un mismo grupo, podrán implantar un plan general de igualdad que aplique a todas las empresas del grupo.</p> <p>El plan de igualdad es voluntario para empresas de menos de 50 trabajadores/as.</p>
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	<p>Comisión negociadora:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Constitución de la comisión (Artículo 5, R.D. 901/2020)b) Competencias de la comisión (Artículo 6, R.D. 901/2020)
DIAGNÓSTICO	<p>Ámbito:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.b) Todos los niveles jerárquicos de la empresa.c) Todo su sistema de clasificación profesional. <p>Datos:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Cualitativos.b) Cuantitativos.c) Desagregados por sexo. <p>Contenido mínimo del diagnóstico:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

	<ul style="list-style-type: none"> b) Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas. c) Condiciones de trabajo. d) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. e) Infrarrepresentación femenina. f) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<p style="text-align: center;">CONTENIDO MÍNIMO EXIGIBLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Determinación de las partes que los conciertan. b) Ámbito personal, territorial y temporal. c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo, si aplicase). d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad. f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad. i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
<p style="text-align: center;">VIGENCIA</p>	<p>Periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad: no podrá ser superior a cuatro años.</p>
<p style="text-align: center;">SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>	<p>Seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - De forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones. - Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.
REVISIÓN DEL PLAN	Revisión: en relación con la consecución de sus objetivos.
REGISTRO	Obligatorio en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria.

08.

GUÍA DE

BUENAS PRÁCTICAS

08. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

La ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007 establece la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad a todas aquellas empresas con cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, aquellas obligadas por el convenio colectivo aplicable o aquellas en las que la autoridad laboral lo haya acordado en un procedimiento sancionador como sustituto de las sanciones accesorias. Para el resto de las empresas, la implantación del plan es voluntaria, aunque recomendable.

En cualquier caso, el diseño e implantación de planes de igualdad es especialmente importante en empresas o sectores altamente masculinizados como es el caso de la industria, tanto manufacturera como, especialmente, la extractiva.

En este sentido, la presente sección no pretende, en modo alguno, sugerir obligaciones adicionales a las empresas más allá de las que de manera voluntaria, en su caso, puedan emprender o abordarse en el plano de la negociación colectiva, considerando que la reducción de la brecha de género en la industria es una responsabilidad y objetivo que deben compartir todas las Administraciones Públicas, los agentes económicos y sociales y la sociedad civil en general ya que para abordar dicha reducción es necesario remover factores muy diversos, muchos de los cuales no recaen exclusivamente sobre las empresas, como los aspectos socio-culturales, educativos o de movilidad, entre otros.

En la lista presentada a continuación, se incluyen dos tipos de buenas prácticas:

- ▶ **Amarillas:** especificadas en el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad (según Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), de obligado cumplimiento para las empresas de cincuenta o más trabajadores y recomendadas para el resto de las empresas que estén comprometidas con la igualdad.
- ▶ **Verdes:** opcionales y recomendadas para todo tipo de empresas comprometidas con la igualdad.

BUENA PRÁCTICA 1: Creación, implantación y seguimiento de un plan de igualdad	
Descripción	<p>La correcta creación, implantación y seguimiento del cumplimiento de un plan de igualdad garantiza un trato y condiciones de trabajo equivalentes entre hombres y mujeres.</p> <p>Entre los beneficios de la implantación de un plan de igualdad se encuentran la mejora de la gestión y funcionamiento empresarial, optimización de los recursos humanos permitiendo una mayor retención y aprovechamiento del talento y fidelización del personal, mejora del clima laboral, de su imagen externa y reconocimiento público, aporte de ventajas comparativas en el establecimiento de contratos con las</p>

	administraciones públicas y prevención, detección y actuación ante situaciones de discriminación y acoso sexual.
Actuaciones	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Creación comisión de igualdad con presencia equilibrada de ambos sexos. ▶ Realización de diagnóstico interno incluyendo encuesta entre las personas trabajadoras de la empresa. ▶ Creación del plan de igualdad: Medidas generales, fijación indicadores, responsabilidades, personas o departamentos ejecutores de cada actuación, fechas, evaluaciones y medidas correctivas. ▶ Implantación del plan de igualdad en la empresa. ▶ Asignación de un presupuesto específico para el plan de igualdad. ▶ Seguimiento, revisión y establecimiento de medidas correctivas. <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Incorporación del plan de igualdad como parte específica del plan estratégico de la compañía. ▶ Buscar la distinción como industria comprometida con la igualdad, optando al reconocimiento de buenas prácticas, distintivo de igualdad en la empresa, premios, reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades u otros similares.

BUENA PRÁCTICA 2: Gestión organizativa empresarial que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades	
Descripción	La búsqueda de una implicación equilibrada entre hombres y mujeres tanto en el establecimiento e implementación de las decisiones estratégicas empresariales como en la gestión de la compañía permitirá una mayor integración de la perspectiva de género en su plan estratégico y gestión organizativa.

<p>Actuaciones</p>	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Establecimiento de un plan de promoción interno regido por valores, experiencia, rendimiento, formación y capacidades sin sesgo de género. <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Organigrama que presente equilibrio de género en los diferentes niveles. ▶ Vinculación equilibrada en aporte de información para la gestión y el establecimiento de las estrategias empresariales.
---------------------------	---

BUENA PRÁCTICA 3:
Sensibilización, formación e información a nivel de la organización sobre la igualdad

<p>Descripción</p>	<p>La finalidad de las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad es facilitar la eliminación de la segregación vertical y horizontal y convertirse en un vehículo de refuerzo del compromiso y prevención de situaciones de desigualdad en el ámbito laboral: sesgos y brechas de género, acoso sexual o por razón de género. Para obtener la mayor eficacia en la medida es conveniente que la misma abarque a toda la plantilla, incluyendo a la alta dirección.</p> <p>Es recomendable incluir un canal de solicitud de información y un servicio de atención a las consultas relativas a temas de igualdad provenientes del personal de la empresa.</p>
<p>Actuaciones</p>	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Acciones de sensibilización sobre igualdad con frecuencia específica. ▶ Mecanismo de transmisión para garantizar que alcance a toda la organización. <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacidad de atención a solicitudes de información relativa al plan de igualdad u otros temas vinculados a la igualdad.

- ▶ Jornadas de formación específica sobre el plan de igualdad y sus implicaciones.
- ▶ Acciones de sensibilización a proveedores en relación con la igualdad de género.

BUENA PRÁCTICA 4: Vigilancia en las comunicaciones corporativas para evitar el uso del lenguaje/contenido e imagen discriminatorios

Descripción

Las comunicaciones corporativas tienen especial relevancia en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, abarcando al lenguaje y contenidos empleados en la comunicación interna y externa en lo referente a la existencia de sesgo de género. La existencia de un criterio específico de igualdad en las comunicaciones, así como un protocolo de control atienden a la referida finalidad.

Se recomiendan la puesta en marcha de iniciativas de visibilización de la presencia y participación femenina en la empresa mostrando una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades, especialmente en el sector industrial, como sector que cuenta con una imagen tradicionalmente masculinizada.

Actuaciones

Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):

- ▶ Análisis del lenguaje y contenido en las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción que pudieran inducir a la discriminación de sexo.

Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:

- ▶ Establecimiento de un manual de criterios de comunicación no sexista.
- ▶ Establecimiento de un manual de criterios de imagen corporativa no sexista.
- ▶ Incorporación de visibilidad específica de las mujeres en los canales de comunicación.
- ▶ Creación y ejecución de protocolo de control de la comunicación e imagen corporativa.
- ▶ Revisión de toda la comunicación e imagen corporativa y sus criterios.

BUENA PRÁCTICA 5: Paridad en el número de empleos. Igualdad en los procesos de selección

Descripción	<p>Con la finalidad última de alcanzar una paridad en el número de trabajadores/as por sexo, se busca una definición y evaluación de los puestos de trabajo basados en criterios que pudiesen generar sesgos de género.</p> <p>Esto permitiría, además, atraer y retener el mejor talento disponible a través de procesos selectivos transparentes basados únicamente en la formación, capacidades y experiencia de las personas candidatas.</p>
Actuaciones	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Creación sistema de registro sistematizado de separación por género según categoría laboral, área o departamento. ▶ Análisis y establecimiento de definiciones de los puestos de trabajo que especifiquen únicamente competencias técnicas profesionales y formativas, y omitan características que puedan inducir a la discriminación (disponibilidad horaria, de viaje, aspecto, etc.). ▶ Establecimiento de procesos selectivos transparentes y que omitan la solicitud o consideración de la información personal (estado civil, hijos y edades, cargas familiares, etc.) como criterio selectivo. ▶ Evaluación de los puestos de trabajo basada únicamente en criterios de rendimiento/resultados eliminando otros tipos y, en especial, los que pudiesen incluir sesgos de género. <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Creación regular de informes comparativos entre mujeres y hombres, revisión y toma de medidas en caso de desviaciones con respecto a las métricas establecidas (medidas aplicables solamente en caso de infrarrepresentación femenina).

BUENA PRÁCTICA 6:

Acceso a puestos directivos y de responsabilidad basados en la igualdad de oportunidades

Descripción	<p>Con vistas a alcanzar y mantener una representación igualitaria en el nivel directivo se recomienda velar por el empleo de procesos transparentes de selección y promoción interna sin sesgo de género (basados en experiencia, rendimiento, formación y capacidades) que garanticen un acceso equilibrado de mujeres y hombres a los puestos directivos.</p> <p>El mantenimiento de un registro de separación de género y de métricas objetivo facilitarían realizar un mejor seguimiento y plantear acciones correctivas en caso de desviaciones respecto del objetivo establecido.</p> <p>Se recomienda, en casos de infrarrepresentación femenina en equipos directivos, el establecimiento de cuotas que permitan alcanzar una presencia equilibrada de ambos sexos.</p>
Actuaciones	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Sistema de registro sistematizado de separación por género para puestos directivos.▶ Creación de informes comparativos se generan, revisión y toma de medidas en caso de desviaciones con respecto a las métricas establecidas.▶ Proceso específico y transparente para el acceso equilibrado de mujeres y hombres a puestos directivos basado en experiencia, rendimiento, formación y capacidades sin sesgo de género. <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Potenciación de equipos directivos mixtos para avanzar hacia la consecución de cuotas femeninas en la dirección.

BUENA PRÁCTICA 7: Medidas implantadas para la compatibilización de la vida laboral/personal

Descripción	<p>La corresponsabilidad promueve el reparto igualitario entre hombres y mujeres de las responsabilidades y labores de cuidado y atención de ascendientes, descendientes o personas dependientes. Las medidas de conciliación, ofrecidas tanto para mujeres como para hombres, favorecen la corresponsabilidad y, por ende, la igualdad. El desarrollo de políticas de conciliación contribuiría a reducir la brecha salarial que en general se da en el sector industrial y otros sectores económicos, al repartir entre hombres y mujeres la posibilidad de acogerse a reducción de jornada o excedencias, aumenta la mujer en puestos de dirección al disponer de las mismas opciones para el desarrollo profesional que los hombres y atrae el talento femenino. Las medidas de conciliación de vida laboral y personal se encuadran en lo que se conoce como salario emocional, que se podría definir como la retribución no monetaria ofrecida por la empresa al personal.</p>
Actuaciones	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Creación y actualización del plan específico de conciliación laboral, medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada continuada, horario flexible, jornada reducida, turnos, vacaciones, etc.). ▶ Creación y ejecución de un sistema de información de alcance a toda la plantilla en relación con las opciones de conciliación (mails, página web, folletos, etc). <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad, pudiendo valorarse en el plano de la negociación colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Opción de teletrabajo total/parcial existente dependiendo de las posibilidades y exigencias del puesto de trabajo (medidas de flexibilidad como la movilidad geográfica o trabajo a distancia). ▶ Medidas relativas a mejoras de permisos legales (ampliación de permiso de lactancia, paternidad, mejoras a la reducción de jornada por guarda legal, etc). ▶ Eliminación del factor de contabilización de las horas presenciales como criterio en la evaluación del rendimiento de los puestos de trabajo. ▶ Fomento de la adopción de estas medidas por personas de cualquier género, favoreciendo así el arraigo de la corresponsabilidad.

BUENA PRÁCTICA 8:

Medidas relativas a la prevención de riesgos laborales y salud con perspectiva de género. Medidas de prevención frente al acoso sexual, violencia de género o discriminación en el puesto de trabajo y entorno social

<p>Descripción</p>	<p>La prevención de riesgos laborales y de salud, además de ajustarse al obligado cumplimiento de la normativa vigente aplicable, puede incorporar la perspectiva de género, a efectos de tener en cuenta las posibles diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres en general, y las específicas de las mujeres vinculados al embarazo, lactancia y maternidad en particular.</p> <p>Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Impide el logro de la igualdad y tiene efectos negativos en la eficacia empresarial entorpeciendo la productividad y desarrollo.</p> <p>Como medida de prevención frente a este tipo de acoso, se establece el plan general contra el acoso sexual, que abracaría, al menos, la fijación de criterios, prevención (sensibilización y formación), procedimiento de denuncia y protocolo de actuación.</p>
<p>Actuaciones</p>	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Implantación de plan de seguridad y salud que incluya diferencias específicas entre mujeres y hombres.▶ Implantación de plan de seguridad y salud, condiciones de trabajo adaptadas y formación preventiva de riesgos para el caso específico de embarazadas.▶ Condiciones de trabajo adaptadas a las diferencias entre mujeres y hombres (posturas, pesos a levantar, etc.), es decir, prevención de factores de riesgos ergonómicos.▶ Creación de medidas específicas para la prevención del acoso sexual (formación, buenas prácticas, campañas de sensibilización para toda la plantilla).▶ Creación de un canal de denuncias de acoso sexual y/o discriminatorio que permita el anonimato.▶ Creación de un protocolo para prevenir, detectar y actuar en caso de acoso sexual.

	<p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Paridad entre mujeres y hombres en el comité de seguridad. ▶ Estadísticas de accidentes de trabajo segregadas por género. ▶ Contar con personal con formación específica para atender casos de acoso sexual (investigación y atención a víctima).
--	---

BUENA PRÁCTICA 9: Retribución equivalente en igualdad de puestos de trabajo

Descripción	<p>Son muchos los factores que influyen en la brecha salarial, encontrándose en buena parte debidos a compensaciones adicionales al salario base, como horas y pagas extra, turnicidad, nocturnidad, entre otros que suelen estar más presentes en sectores y tipologías de trabajo con menor presencia femenina. En definitiva, deberse a desigualdades vinculadas al mercado de trabajo (tipo de contrato, jornada, sector, ocupación y retribución variable) o por influencia durante el proceso educativo (estereotipos de género, tradición cultural, etc).</p> <p>El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, identifica una serie de medidas adicionales a considerar en el plan de igualdad para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación, así como el derecho de información de las personas trabajadoras.</p>
Actuaciones	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Implantación de un sistema retributivo transparente según puesto y responsabilidad. ▶ Creación de procedimiento de control de igualdad de retribución en los mismos puestos y responsabilidades. Plan de actuación en caso de divergencias.

	<p>Instrumentos de transparencia de igualdad retributiva incluidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Registro retributivo, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores garantizando el derecho a la información por parte de las personas trabajadoras. ▶ Auditoría retributiva, incluyendo la correcta valoración de los puestos de trabajo, para la que se aplicarán los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad, pudiendo valorarse en el plano de la negociación colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Límite de retribución variable en el sistema retributivo. En caso de que el porcentaje de retribución variable fuese muy elevado con respecto a la parte fija, y vinculado a la presencia o resultados personales, podría contribuir a la brecha salarial de género, tanto en los casos de embarazo, baja por maternidad y lactancia, como en el de retribuciones variables asociadas a puestos que requieran alta disponibilidad, incluso para viajes, incompatibles para personas que, estando al mismo nivel laboral, se acojan a medidas de conciliación familiar.
--	--

BUENA PRÁCTICA 10:
Condiciones igualitarias de vestimenta

<p>Descripción</p>	<p>El diseño de los uniformes o ropa de trabajo puede contribuir a la igualdad en la industria, evitando el sesgo de género si se ajusta únicamente a criterios de necesidad, protección, practicidad e imagen corporativa.</p>
<p>Actuaciones</p>	<p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ En caso de que se requiera uniforme, los usuarios podrán optar entre pantalón y falda (no aplicable a la ropa de trabajo que requiera especificaciones de seguridad).

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La ropa de trabajo se adapta a las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres. ▶ El diseño de los uniformes o ropa de trabajo se adaptan únicamente a necesidad, protección y practicidad e imagen corporativa sin distinción de género.
--	---

BUENA PRÁCTICA 11: Sistemas y contenidos formativos igualitarios en temática y disponibilidad

Descripción	<p>Un importante factor de competitividad es contar con una política de formación con perspectiva de género, mediante la cual tanto trabajadores como trabajadoras puedan mejorar su situación laboral y acceder a puestos de mayor responsabilidad en igualdad de oportunidades.</p>
Actuaciones	<p>Prácticas incluidas en el reglamento de los planes de igualdad (según R.D. 901/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Promocionar y ofrecer los cursos formativos profesionales a la plantilla a todos los niveles y géneros por igual. ▶ Crear contenidos formativos profesionales únicos sin distinción de género como parte integrante de la política de igualdad. ▶ Realización de la formación, en la medida de lo posible, en las propias instalaciones de la empresa para garantizar el acceso a todas las personas de la plantilla, incluidas las que tienen y ejercen responsabilidades familiares. <p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Diseño de los equipos de trabajo de desarrollo de contenidos formativos que cuenten con un balance equilibrado entre hombres y mujeres. ▶ Potenciar la teleformación como parte integrante del plan de conciliación. ▶ Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento/cuidado de un menor y/o excedencia, así como mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puestos de trabajo.

BUENA PRÁCTICA 12:

Medidas protectoras para mujeres víctimas de violencia de género y/o sexual

Descripción	<p>Las mujeres víctimas de violencia de género y/o sexual requieren ciertas medidas que puedan atender sus necesidades a nivel de ayuda médica/psicológica, e incapacidades derivadas de sufrir violencia o maltrato, así como facilitar el mantenimiento de su puesto de trabajo y economía tanto en casos de cambio de centro de trabajo como de domicilio, en especial cuando requiera atención a hijas/os menores y/o con discapacidad.</p>
Actuaciones	<p>Prácticas recomendadas para su incorporación en el plan de igualdad, pudiendo valorarse en el plano de la negociación colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Contar con personal de RR. HH. con formación adecuada para poder asesorar a posibles víctimas sobre el acceso a ayuda médica o psicológica especializada.▶ Adelanto de pagas extras y mensualidades para facilitar el traslado en caso de tener que incorporarse a un puesto de trabajo en otro centro de la misma empresa o grupo empresarial.▶ Campaña informativa relativa a los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género y compromisos/iniciativas con los que cuenta la empresa.▶ Permiso retribuido para mujeres víctimas de violencia de género, en caso de que se requiera un cambio de domicilio, en especial cuando tenga bajo su cuidado hijas/os menores y/o con discapacidad superior a un porcentaje específico.▶ Abono del salario completo a partir del primer día para todas aquellas incapacidades temporales derivadas de la violencia de género.▶ Posibilidad de anticipos de nómina o periodos de excedencia.▶ Establecimiento de convenios de colaboración con administraciones públicas nacionales, autonómicas y municipales, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.



09.

ACTUACIONES DE
IMPULSO DE LA
IGUALDAD

09. ACTUACIONES DE IMPULSO DE LA IGUALDAD

A la vista del diagnóstico realizado y, a pesar de los avances conseguidos y que la legislación vigente vela porque no se produzcan situaciones de discriminación, resulta evidente la necesidad de avanzar en el objetivo de género en la industria y la minería andaluza, que mejoren la posición y situación actual de las mujeres.

Esta se trata de una visión compartida entre el Gobierno de la Junta de Andalucía y los agentes económicos y sociales más representativos que quedó reflejada en el denominado «Pacto social y económico para el impulso de Andalucía», que suscribieron el pasado 13 de marzo de 2023, y que incluía la medida de **«fomentar un entorno laboral más inclusivo mediante la integración de la mujer en sectores tradicionalmente masculinizados, como el sector industrial y minero»** (medida 2.2.7) dentro del conjunto de medidas en materia de protección y ayudas a las familias y personas vulnerables, con una especial atención a la juventud andaluza.

De esta manera, el presente Estudio se dirige no solo a obtener un conocimiento más detallado del alcance de la desigualdad de género que se presenta en la industria andaluza, incluyendo la extractiva, sino que debe abarcar a las actuaciones que se proyecta realizar para avanzar hacia una mayor y mejor participación de la mujer en el sector industrial y minero, y como base para el mejor desempeño, orientación y alcance de las iniciativas ya previstas en relación con la «Medida 6.2. Impulso a la calidad del empleo y la perspectiva de género en la industria» del plan de acción CRECE Industria en Andalucía.

En el marco de una política industrial orientada a la acción, desde la Consejería de Industria, Energía y Minas se promueven las actuaciones que a continuación se describen dentro de un marco de colaboración interdepartamental con la consejería competente en materia de igualdad, la actual Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, así como desde una perspectiva amplia que contempla que **la reducción de la brecha de género en la industria es una responsabilidad y objetivo que deben compartir todas las Administraciones Públicas, los agentes económicos y sociales y la sociedad civil** en general ya que para abordar dicha reducción es necesaria en primer lugar la sensibilización y concienciación del conjunto de la sociedad.

Por tanto, a través de este apartado del Estudio se introducen medidas de fomento de la igualdad, que buscarán involucrar a todos los actores de la industria y minería en un proyecto compartido de fomento de un entorno laboral más inclusivo y atractivo para la mujer. Estos actores abarcan a las Administraciones Públicas, y en particular a la Junta de Andalucía y a las entidades locales andaluzas, así como a los agentes económicos y sociales, y en particular a las empresas que realizan las actividades industriales, incluidas las actividades energéticas y extractivas.

ACTUACIONES QUE IMPLICAN A LOS ACTORES INDUSTRIALES:

a Junta de Andalucía

Implicación de la Junta de Andalucía a través de las actuaciones impulsadas desde las consejerías con competencia en materia de Igualdad, Empleo e Industria, Energía y Minas.

b Entidades locales en coordinación con la Junta de Andalucía

Implicación de las entidades locales andaluzas a través de las actuaciones de fomento realizadas conjuntamente en el marco de la iniciativa «Red de Ciudades Industriales» de Andalucía promovida por la Consejería de Industria, Energía y Minas.

c Empresas industriales y agentes económicos y sociales

Implicación de los agentes económicos y sociales, a través de iniciativas de fomento de la igualdad desarrolladas por las empresas de las cadenas de valor de bienes y servicios industriales e impulsadas desde la Consejería de Industria, Energía y Minas.



DESGLOSE DE LAS ACTUACIONES:

α Junta de Andalucía

α1. Aplicación en el sector industrial de herramientas disponibles

El objetivo es el de extender el uso entre las empresas del sector industrial de las herramientas ya desplegadas desde la consejería competente en materia de igualdad, la actual Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. Se trata de herramientas o servicios que se dirigen al conjunto de los sectores y ámbitos económicos.

En este sentido, desde la Consejería de Industria, Energía y Minas se impulsará la aplicación de medidas de fomento ya en aplicación o en desarrollo, como la marca de excelencia, la red de entidades conciliadoras, el servicio de asesoramiento a empresas en igualdad «equipa», la guía metodológica de



planes de igualdad para empresas de menos de 50 personas trabajadoras, la herramienta para las empresas de realización del «Diagnóstico en igualdad» con la producción de los listados de los indicadores de género con la estructura específica de cada empresa, o la herramienta «Crea el protocolo de tu empresa», que ofrece a las empresas la posibilidad de generar su propio protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Por su parte, desde la consejería con competencia en materia de empleo se ha puesto en marcha subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores.

α2. Reto tecnológico «Reto CERO BARRERAS: Mujer Industrial Andalucía»

Con la finalidad última de fomentar una oferta tecnológica e industrial desde Andalucía que favorezca la mayor integración de la mujer en la industria y minería andaluza, se propone el lanzamiento del reto tecnológico «Reto CERO BARRERAS: Mujer Industrial Andalucía» para la identificación de soluciones que permitan salvar las barreras que en ocasiones se plantean para que la mujer acceda a puestos de trabajo que requieran de unas condiciones físicas determinadas o acometa tareas generalmente abordadas por hombres.

En este sentido, se destacan los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género identificadas en las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres, en las que los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos. Por su parte, en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres se identifican los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos de peso elevado.

A través de la colaboración público privada y convocatoria abierta se posibilita la participación de toda la ciudadanía mediante «innovación abierta».

b Entidades locales en coordinación con la Junta de Andalucía

b1. Promoción de la participación de la mujer en la industria local

Se impulsará la coordinación con las entidades locales andaluzas integradas en la Red de «Ciudades Industriales» para promover la colaboración pública y privada para difundir buenas prácticas y poner en valor las oportunidades profesionales para la mujer.



A través de la Red, que aglutina a municipios andaluces comprometidos con el desarrollo industrial, se buscará el desarrollo de iniciativas de fomento de la participación de la mujer en la industria a nivel regional y local, la identificación de buenas prácticas a nivel local, el despliegue de medidas de comunicación y formación para el fomento de «industrias comprometidas con la igualdad», así como el diseño de **estrategias locales de fomento** de la mujer en la industria local.

Entre las medidas que se podrán identificar en las referidas estrategias locales de fomento de la mujer en la industria local se encuentran las que tienen que ver con la formación y capacitación profesional, las que se dirijan a fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, o aquellas que se relacionan con el acceso a medios de transportes que faciliten, en su caso, una movilidad adaptada a las necesidades de las mujeres, en tanto que en el diagnóstico incluido en presente Estudio se ha identificado a las restricciones a la movilidad con un factor de exclusión de oportunidades laborales de las mujeres.

El impulso coordinado entre las Administraciones Públicas regional y local permitirá aterrizar territorialmente las políticas de promoción de la mujer en la industria, así como aprovechar la cercanía de las entidades locales a los sistemas productivos locales.

b2. La «semana de la mujer en la industria andaluza»

En el marco de la Red de «Ciudades Industriales» se promoverá la celebración de la semana de la mujer en la industria y minería en Andalucía especialmente dirigidas a la sensibilización a toda la sociedad andaluza en materia de igualdad.

Compuesta por diferentes actos en municipios adheridos a la Red a lo largo de todas las provincias andaluzas se destacarán las buenas prácticas en materia de conciliación e igualdad de oportunidades, así como el papel de la mujer en la industria y minería andaluza.

De especial relevancia se considera promover, dentro del marco de la semana de la mujer, la celebración de **jornadas de puertas abiertas en la industria local** con objeto de poner en valor las oportunidades de desarrollo personal y profesional que se ofrecen para las mujeres en el ámbito de la industria, e igualmente ofreciendo una visión de éstas cercana a la realidad industrial que se desarrolla en los diferentes municipios andaluces.

C Empresas industriales y agentes económicos y sociales

c1. Iniciativa «Red de industrias comprometidas con la igualdad»

La iniciativa que será impulsada desde la Consejería competente en materia de actividades industriales y mineras en el marco del plan de acción CRECE Industria y la Estrategia para una Minería Sostenible en Andalucía 2030, se dirige a poner en valor a aquellas industrias, incluidas las extractivas, que realicen buenas prácticas en materia de igualdad y muestren su compromiso con el fomento de la igualdad, compartiendo su propia experiencia en la materia, así como los resultados obtenidos de las iniciativas de igualdad impulsadas.

La Red estará integrada por aquellas empresas que realizan actividades incluidas en las divisiones B, C, D o E de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE 2009 que, bajo el acuerdo de unos principios fundamentales en relación a la igualdad, manifiestan su interés en la difusión conjunta de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través del intercambio de buenas prácticas, así como en la realización de actividades dirigidas a poner en valor la participación de la mujer en el sector industrial.

De acuerdo con ello, las industrias interesadas en participar de la Red presentarán una manifestación de interés ante la Consejería competente en materia de actividades industriales y mineras, en la que expondrán su disposición a participar en alguna o algunas de las actividades concretas de fomento incluidas en el porfolio de actividades de la Red.

La participación en la Red no dará por sí mismo lugar a derecho de obtención de ventajas en materia de contratación pública o acceso a subvenciones, ni supondrá la asunción de obligaciones de carácter legal, más allá del compromiso asumido por la propia empresa.

c2. La negociación colectiva como palanca de la igualdad

De especial importancia resultará la implicación de los agentes económicos y sociales más representativos en el impulso de actuaciones de fomento y, de manera especial, la implicación de las personas trabajadoras y de las empresas industriales y mineras de la Comunidad Autónoma.

En este sentido, el reconocimiento de la importancia de la negociación colectiva como instrumento al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres se ha puesto de manifiesto con su inclusión en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025, que ha sido suscrito con fecha 10 de mayo de 2023, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa CEPYME, y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras CCOO y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España UGT.



10.

BIBLIOGRAFÍA

10. BIBLIOGRAFÍA

- 01 Mujeres en Cifras. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres.
- 02 Encuesta de población activa. Instituto Nacional de Estadística. Años 2012-2022.
- 03 Naciones Unidas. Unitednations.org.
- 04 La Mujer en el Mercado de Trabajo andaluz. Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Servicio Andaluz de Empleo. Observatorio Argos. Sevilla. Años 2012-2022.
- 05 Introducción Sistema Indicadores de Género. Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades. Madrid. 2020.
- 06 Indicadores de igualdad para las empresas: resumen de indicadores para la elaboración de planes de igualdad. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo. Generalitat de Catalunya. Departamento de Trabajo. Barcelona. 2010.
- 07 Back to the Future. Emerging topics for long-term resilience in manufacturing. Women In Manufacturing. World Manufacturing Foundation. Cristina Oyón. Whitepaper. 2012.
- 08 Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male-Dominated Industries. USAID. Presented by Engendering Industries. 2023.
- 09 Women in Business 2023. Un impulso a la Paridad. Grant Thornton.
- 10 La evaluación de impacto en función del género en la industria. Maribel Pizarro. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz. Septiembre 2021.
- 11 Argumentos para un cambio. Las mujeres en la gestión empresarial. Organización Internacional del Trabajo. Oficina de Actividades para los Empleadores ACT/EMP. 2019.
- 12 Mujer y formación para el empleo. Serie: cuadernos de trabajo Número 2/2023. Unidad de Estadística y Gestión de la Información. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. FUNDAE. Madrid. 2023.
- 13 Guía Informativa 2022. Brecha salarial y feminización de la pobreza. Pilar Muriana Martínez. Instituto Andaluz de la Mujer. 2022.
- 14 Brecha salarial en la industria y el campo. Secretaría de Mujeres e Igualdad y Gabinete Técnico de CCOO de Industria. Departamento de Comunicación de CCOO Industria. Madrid. 2023.
- 15 Informe 22f Brecha Salarial 2023. CC.OO.
- 16 Informe de siniestralidad en Andalucía. 2022. CC.OO.

- 17 Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones. Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE. 2019 PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.
- 18 Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» Red DIE. Análisis sectorial y por tamaño de empresa. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- 19 La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Junta de Castilla y León. Consejería de Economía y Empleo.
- 20 Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2022. Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental. Confederación Sindical de CC.OO. 2023.
- 21 Planes de Transporte al Trabajo. Muévete con un Plan. Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía IDEA. Formato digital. Madrid, abril 2019.
- 22 La movilidad al Trabajo: Un Reto Pendiente. Manel Ferri. Dirección General de Tráfico, Instituto para la Diversificación y Ahorro de Energía. Madrid. 2019.
- 23 Diagnóstico de la situación actual de la Industria 5.0 en Andalucía. 2021. 2ª Edición. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Junta de Andalucía.
- 24 Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM. Un estudio en detalle de la trayectoria educativa de niñas y mujeres en España. Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Madrid.2022
- 25 I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026). Junta de Andalucía. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.
- 26 Hacia un entorno laboral igualitario. Instituto Andaluz de la Mujer. Natalia Biencinto López, Maria José Mallorca Donaire y Silvia Gómez Soler. Egondi Artes Gráficas Sevilla. 2009.
- 27 Diagnóstico de la Situación de Mujeres y Hombres en Andalucía 2019. Junta de Andalucía. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Instituto Andaluz de la Mujer. Andalucía. 2020.
- 28 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 29 Estadísticas Mineras Anuales 2017-2021. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Gobierno de España.
- 30 Dun & Bradstreet. Business Directory.
- 31 Buenas prácticas en materia de igualdad. Grupo de trabajo sobre planes de igualdad en las empresas. CEPYME, CCOO, UGT, CEOE Aragón, Gobierno de Aragón. 2019.

- 32 Informe Afi (Analistas Financieros Internacionales) a partir de la Encuesta de Movilidad realizada por The Cocktail Analysis. 2019.
- 33 Closingap. Women for a Healthy Economy Informe 5. 2019.
- 34 Industry Talks. Los polígonos industriales reclaman digitalización, incentivos fiscales, una planificación urbanística adecuada y más inversión para mejorar sus infraestructuras. 2023.
- 35 La movilidad con perspectiva de género. 2018. Laura Diéguez - Técnica de la Secretaría de Políticas Sectoriales y Sostenibilidad de CCOO Catalunya.
- 36 Guía Informativa 2023. Brecha salarial y transparencia salarial. Instituto Andaluz de la Mujer. 2023.

Noviembre 2023



Junta de Andalucía

Consejería de Industria,
Energía y Minas