



Claves para la evaluación del
IMPACTO DE GÉNERO
en la normativa en el ámbito del
EMPLEO



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Junta de Andalucía

Elaborado por: LIKaDI Formación y Empleo S.L.

Coordinación: Ángeles González González e Isabel Alonso Cuervo

Autora: Natalia Biencinto López

Diseño y maquetación: María Sabater Perales

Año: 2018

D.L.: SE 2424-2018

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN. Objetivos y características de este cuadernillo..... | 5 |
| 0. INTRODUCCIÓN. El marco general: la importancia de incorporar la igualdad de género..... | 7 |
| 1. MANDATOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y CÓMO IDENTIFICARLOS..... | 13 |
| Tabla 1.1. Marco normativo programático en igualdad de género y empleo, trabajo autónomo y actividad emprendedora y empresarial..... | 14 |
| Tabla 1.2. Mandatos de promoción de la igualdad de género en el ámbito del empleo..... | 19 |
| 2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y CLAVES PARA DETECTARLAS..... | 22 |
| Tabla 2.1. Indicadores de género y fuentes de información disponibles en el ámbito del empleo..... | 29 |
| Tabla 2.2. Desigualdades de género en el empleo y factores de desigualdad..... | 39 |
| 3. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO QUE PUEDEN INCORPORARSE EN LA NORMA..... | 50 |
| Tabla 3.1. Medidas específicas para garantizar un impacto de género positivo de la normativa de empleo..... | 51 |
| Tabla 3.2. Medidas transversales para garantizar un impacto de género positivo de la normativa de empleo..... | 58 |
| 4. INFORMACIÓN Y RECURSOS DE INTERÉS..... | 59 |
| Tabla 4.1. Fuentes oficiales de información sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito del empleo..... | 59 |
| Tabla 4.2. Entidades y programas de referencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo..... | 61 |
| 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 63 |

En Andalucía las políticas de igualdad de género han tenido en el empleo una de sus áreas prioritarias de intervención, no obstante, aún persisten disparidades entre mujeres y hombres, entre otras, las desiguales cifras de empleo, las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales menos valorados y peor retribuidos, y están infrarrepresentadas en puestos directivos y de responsabilidad. El escaso apoyo a la maternidad y paternidad limita las tasas de empleo femenino, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, que los hombres.

Para actuar contra estas situaciones de desigualdad se han intensificado las garantías y estrategias que se contemplan con la reciente publicación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que viene a dar un impulso para avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía.

La evaluación del impacto de género es una de las herramientas más eficaces para la identificación de las desigualdades de género y la propuesta de inclusión de medidas positivas correctoras, por ello, el Instituto Andaluz de la Mujer viene implementando formación y materiales que ayuden a una eficaz intervención de los equipos gestores de la Administración Pública, uno de estos materiales es el ***Manual para la elaboración de Informes de Impacto de Género*** con las indicaciones generales para desarrollar la evaluación del impacto de género.

El manual que presentamos sobre ***“Claves para la evaluación del impacto de género de la normativa en el ámbito del EMPLEO”*** proporciona una explicación fácilmente comprensible sobre cómo implementar la perspectiva de género en materia de empleo, que se pone a disposición de las Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía y de los centros directivos responsables de la emisión de la norma, para promover las acciones específicas para la consecución de los avances y logros en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito sectorial del Empleo..

Elena Ruiz Ángel
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer



PRESENTACIÓN. Objetivos y características de este cuadernillo

Este cuadernillo recoge las claves para la evaluación del impacto de género de la normativa generada en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la promoción de la iniciativa empresarial, con la finalidad de que esta incorpore de manera efectiva el principio de igualdad de género y pueda garantizar efectos positivos sobre la igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito. Para ello, se recorren las fases fundamentales del procedimiento establecido en el *Manual para la elaboración de Informes de Evaluación de Impacto de Género de la Normativa*¹, con pautas, aclaraciones y ejemplos prácticos que permitan a los centros que emiten normativa aplicar a su ámbito de intervención lo establecido en él.

Todos los cuadernillos o separatas comparten una estructura común a este, en la que, tras una introducción estableciendo el marco general de intervención para incorporar la igualdad en el ámbito del empleo², se recogen:

- 1º Las claves y pautas para establecer los **MANDATOS NORMATIVO-PROGRAMÁTICOS** en materia de igualdad de género y empleo, y llevar a cabo así la primera fase del procedimiento de evaluación de la norma, permitiendo:
 - Establecer el *marco normativo programático general* en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, que ha de servir de referencia a la hora de determinar cuáles son de aplicación al proyecto normativo.

¹ En adelante, se hará referencia a este documento como el *Manual*.

² Para evitar en lo posible la reiteración se aludirá en ocasiones al ámbito sectorial de "empleo" de manera genérica, por la que se entenderá que, a efectos de este cuadernillo, abarca tanto este ámbito específico, como el de fomento del trabajo autónomo y la actividad empresarial.

- Identificar los *mandatos* relacionados con la promoción de igualdad de género en el empleo que se derivan de este.
- 2º En segundo lugar, una síntesis de las **DESIGUALDADES DE GÉNERO** más relevantes que operan en este ámbito sectorial, así como las claves y pautas de *aplicación* del procedimiento para identificarlas en el contexto específico sobre el que incidirá el proyecto de norma, posibilitando a los centros emisores:
 - Establecer los *indicadores de género y empleo* más relevantes para describir el contexto en el que se va a aplicar.
 - Describir la *situación y posición de mujeres y hombres* en dicho contexto, otorgando un valor a estos indicadores mediante el rastreo de información procedente de fuentes secundarias o propias.
 - Identificar los *factores de desigualdad* que operan en este ámbito y que pueden explicar la situación de antes descrita.
 - 3º Finalmente, se trata de facilitar las claves que permitan determinar sus **implicaciones** en la redacción del proyecto normativo. Así, en función de los mandatos normativos y las desigualdades de género identificadas en las dos fases anteriores, se propone una **TIPOLOGÍA DE MEDIDAS** que la norma podría incorporar para contribuir a reducir o erradicarlas y, por tanto, asegurar un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.

Hay que resaltar que este cuadernillo, como los demás que componen la serie, tiene una orientación eminentemente **práctica y aplicada**, ya que lo que se pretende es que los centros directivos que emiten la normativa puedan poner en práctica el procedimiento y los pasos que se establecen en el Manual. Por ello, junto con las cuestiones de carácter técnico-procedimental, se ofrecen *ejemplos prácticos*³ específicos de los ámbitos sectoriales abordados, *aclaraciones conceptuales*⁴ que faciliten la comprensión de los términos utilizados, así como *recomendaciones concretas*⁵ que ayuden en su aplicación.

Junto con su vocación práctica y aplicada, su **valor añadido** reside en que, más allá de recoger la relación actual de mandatos normativos o el *catálogo* de desigualdades de género en cada ámbito de intervención que pueden quedar obsoletas con el paso de tiempo, se aporta un *procedimiento* para que cada centro directivo pueda identificar cuáles son (las desigualdades de género y los mandatos normativos) más pertinentes en el *momento preciso* de elaboración del proyecto normativo y qué *implicaciones concretas* tienen en la redacción del mismo.

Estos objetivos son los que estructuran los contenidos del cuadernillo que, tras esta introducción, se articula en tres apartados, uno para cada punto señalado, junto con un apartado final para recoger las referencias bibliográficas y aportar **información y recursos** que se han considerado de interés para los centros gestores a la hora de realizar esta labor.



3 En recuadros de color verde e indicados con el icono




4 En recuadros de color naranja e indicados con el icono



5 En recuadros de color amarillo e indicados con el icono





o. INTRODUCCIÓN. El marco general: la importancia de incorporar la igualdad de género en el empleo

El *empleo* constituye un elemento fundamental de nuestras sociedades. Es la fuente principal de derechos de ciudadanía y de garantía de acceso al sistema de protección social (sanidad, prestaciones contributivas, formación, etc.) condicionados en el sistema económico actual a la posesión –pasada o actual- de un empleo. Además, es el principal modo de inserción en la sociedad adulta, el motor para el logro de la autonomía personal y una de las bases para la participación en condiciones de igualdad en el espacio público.

El modelo tradicional de reparto de los roles sociales en función del sexo de las personas, asignaba a los hombres el ámbito del empleo mientras que, por asignación del espacio doméstico y el trabajo de cuidados⁶, se restringía el acceso de las mujeres a él. Si bien con patentes transformaciones, este modelo tradicional persiste –de diversas formas que se abordarán a continuación- en las sociedades actuales, con evidentes consecuencias en cuanto a acceso pleno de las mujeres a los derechos y participación en igualdad antes mencionadas.

● EL EMPLEO COMO MOTOR DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Conscientes de esta importancia clave, las políticas de igualdad de género han tenido en el empleo una de sus áreas prioritarias de intervención. Si bien abarca un conjunto muy amplio, son dos las principales razones que hacen del empleo un ámbito básico para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres:

⁶ En este término se incluye el trabajo doméstico y el cuidado de menores y personas dependientes, y otras actividades de sostenimiento y apoyo no remuneradas pero básicas para el sostenimiento de las personas y las sociedades.

● EL EMPLEO EN IGUALDAD COMO DERECHO DE TODAS Y TODOS

El empleo es, como se decía, el eje articulador de las sociedades avanzadas, fuente principal de inserción social, obtención de ingresos para la supervivencia, así como de otros beneficios y prestaciones sociales (sanitarias, pensiones, etc.). Desde el punto de vista subjetivo, es un importante ámbito de desarrollo personal y profesional, que se asocia a valores positivos como la autonomía económica –y posibilidad de autonomía personal-, el establecimiento de relaciones sociales y profesionales, el refuerzo de capacidades como la resolución de problemas, gestión de conflictos, liderazgo, y otros aspectos vitales desde el punto de vista psicosocial. Finalmente, es también un ámbito en el que se dirimen las posiciones de poder e influencia social, de cuyos beneficios y oportunidades mujeres y hombres deberían disfrutar por igual.

● EL EMPLEO COMO GENERADOR DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El del empleo es uno de los ámbitos más relevantes para construir relaciones de género igualitarias; es uno de los que puede contribuir a desafiar de manera más visible las relaciones de dependencia y subordinación, a la ruptura del reparto tradicional de roles sociales y el cuestionamiento de los estereotipos de género, e incluso del propio modelo socioeconómico en que se sustenta. Trabajar para favorecer relaciones más igualitarias en este ámbito y poner en valor el papel social de las mujeres y su liderazgo tiene un impacto indudable a la hora de romper con el círculo de la reproducción de las desigualdades de

género, convirtiendo a las empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias –no sólo las que se sitúan en puestos de mayor visibilidad y o poder, sino de todas aquellas que a través del empleo disfrutaban de algún grado de autonomía y autorrealización personal y profesional- en fuente de inspiración para otras mujeres y en la construcción de una sociedad más justa y también, social y económicamente más avanzada.

● UNA REALIDAD TODAVÍA MUY DESIGUAL

Frente a la importancia crucial del empleo en la construcción de una sociedad igualitaria, los datos actuales muestran un panorama de evolución positiva pero en el que persisten desequilibrios entre hombres y mujeres, evidentes en las desiguales cifras de empleo, desempleo y actividad, en las peores condiciones laborales y salariales, en el peso –negativo- que tiene la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado en el empleo de las mujeres, así como en una significativa menor participación de las mujeres en el empleo autónomo y en la actividad empresarial.

Al igual que otras regiones del entorno y a pesar de los innegables avances, en Andalucía las brechas de género en el empleo siguen siendo considerables. Pese a la mayoritaria participación de las mujeres en la actividad económica⁷, las cifras siguen mostrando su comparativamente peor situación respecto a los hombres. En una primera aproximación, ellas son mayoría en las categorías de población *inactiva*⁸, población ocupada subempleada⁹, población activa bus-

7 Se hará referencia a continuación a la participación en la actividad económica remunerada, sin dejar de poner de manifiesto la participación de las mujeres en actividades que, aunque formalmente no son consideradas como tales, generan evidentes beneficios económicos. Nos referimos a la realización del trabajo voluntario, así como al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado ni reconocido pero con un claro impacto en la actividad económica y el empleo.

8 Se usarán aquí las categorías utilizadas en la principal fuente de información sobre el empleo, la Encuesta de Población Activa (EPA, en adelante), si bien reconociendo una vez más la necesidad de que se revise la denominación de algunas de ellas, especialmente la de población "inactiva". Es evidente el desajuste en la clasificación como "inactiva" a aquella población –mujeres en su abrumadora mayoría- que realiza trabajo doméstico y de cuidado, no remunerado pero con elevadas exigencias de dedicación en tiempo y esfuerzo y que, como han señalado importantes estudios, de ser contabilizada, supondría una de las actividades productivas más relevantes.

9 La EPA define esta categoría como "son subempleados por insuficiencia de horas los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajar durante las dos semanas siguientes a la de referencia (...) y cuyas horas efectivas trabajadas en la semana de referencia (...) son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleo tiene su empleo principal" (Instituto Nacional de Estadística, 2017:16).

cando un primer empleo y también entre la población parada¹⁰. Por su parte, la influencia que sigue teniendo la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado en el empleo de las mujeres, es evidente en la relación entre los distintos indicadores de empleo y condiciones laborales de las mujeres y variables como el estado civil, número de descendientes, etc.

Por otro lado, más allá de su menor participación general, los indicadores siguen evidenciando desiguales condiciones laborales para las mujeres. Al mayor porcentaje de las que trabajan a tiempo parcial¹¹ y la elevada incidencia de la temporalidad¹², se suma una brecha salarial todavía muy preocupante¹³. Además, fenómenos como la segregación horizontal y vertical del empleo y la ocupación¹⁴ siguen estando muy presentes en el mercado laboral andaluz. En este sentido, los datos muestran una distribución todavía muy segregada por sexo de las ocupaciones¹⁵, así como un porcentaje muy inferior –a pesar de su mayor cualificación global y en menor proporción respecto a su participación

10 Según los últimos datos anuales para Andalucía (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la EPA del INE, 2017), las mujeres representan el 59,1% de la población inactiva, un 58,9% de la población subempleada, el 53,9% de la población activa buscando un primer empleo, y –algo menor como efecto (coyuntural) de la crisis económica y del empleo masculino- el 50,6% la población parada. Las diferencias entre las tasas de actividad, empleo y paro son también contundentes al respecto: la tasa de actividad es de 50,60% en el caso de las mujeres (que asciende a 64,38% para los hombres), la de empleo de 36,11% (frente al 49,61% de los hombres), y la de paro de 28,64% (más de 6 puntos por encima de la de los hombres, del 22,94%).

11 Las mujeres suponen una abrumadora mayoría, el 71,6%, de la población ocupada a tiempo parcial, en ambos sexos un tipo de jornada muy ligada a la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa, y en el de las mujeres también específicamente a la necesidad de compatibilizar el empleo con el trabajo de cuidado.

12 Siguiendo con esta misma fuente, el volumen de contratos temporales de mujeres es muy superior al de los hombres: 74.890 mujeres de media tenían un contrato temporal en 2017, frente a 47.964 hombres.

13 Según la última Encuesta de Estructura Salarial (2015, con datos definitivos en 2017) (Instituto Nacional de Estadística, 2018), las mujeres cobran en Andalucía de media 5.859,24 euros menos al año que los hombres. Esta diferencia salarial, aún muy alta, se sitúa algo por debajo de la estatal (5.941,18 euros) y mostraba además una tendencia –muy ligera- al descenso respecto a anteriores.

14 La *segregación ocupacional vertical*, se refiere a desigualdades entre mujeres y hombres "en el acceso a las categorías directivas y cargos con mayor poder de decisión"; por su parte, la *segregación ocupacional horizontal*, alude a la concentración de las mujeres "en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como <<femeninas>>(educación y servicios sociales, sanidad, administración)", que son además las que suelen contar con peores condiciones y mayor saturación en el mercado laboral (Alonso Cuervo, I.; Biencinto López, N. et Al., 2007)

15 Si atendemos a la distribución de las mujeres y hombres ocupadas por rama de actividad (CNAE09), esta segregación del mercado laboral es evidente: los hombres son mayoría en la práctica totalidad de las ocupaciones, algunas casi exclusivamente "masculinas" (como la construcción o las industrias extractivas, en las que la presencia de mujeres no supera el 5%); por el contrario, el empleo femenino se concentra en ocupaciones de servicios muy ligadas al rol de género, como personal doméstico (más del 85% de personas ocupadas en estas actividades son mujeres), o educación (más del 65%).

en el mercado laboral- de mujeres en puestos de dirección y gerencia¹⁶. Más allá de la significativa menor presencia de las mujeres en el tejido empresarial andaluz¹⁷, las características del emprendimiento y las empresas lideradas por mujeres reflejan también las dificultades estructurales que imponen las desigualdades de género presentes en el mercado laboral en general¹⁸.

Finalmente, y aunque las estadísticas muestran una exposición a riesgos laborales superior para los hombres¹⁹, análisis más específicos han llamado la atención sobre el sesgo de género del concepto y su medición²⁰, lo que ha llevado a incluir en los estudios y operaciones estadísticas otro tipo de riesgos -como los psicológicos, la violencia de género y el acoso sexual o por razón de sexo- así como, en algunos casos, a contabilizar también a las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado como población expuesta a riesgos laborales.

Junto con la persistencia de estas desigualdades, es también evidente la mejora de la situación de las mujeres en el ámbito del empleo de Andalucía. En primer lugar, las cifras de participación femenina en la población considerada "activa" y ocupada por la EPA, aunque todavía con considerables brechas de género, no han dejado de incrementarse -aunque a un ritmo mucho menor

del esperado- en los últimos 20 años. Ello es sin duda indicativo de los avances que se han producido en esta Comunidad en cuanto a integración del enfoque de género a las políticas públicas generales y de empleo -la incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración normativa es uno de los más importantes-, pero sin duda también de la sólida apuesta de las mujeres -ello a pesar de los obstáculos mencionados- por incorporarse, permanecer y consolidar su posición en el ámbito de la actividad laboral remunerada.

En definitiva, la situación actual evidencia con claridad la necesidad de avanzar en las políticas de promoción de la igualdad de género en el empleo y la incorporación de este enfoque a todas las dimensiones de la política pública de este ámbito; como se verá más adelante, el análisis del impacto de género de la normativa constituye un instrumento privilegiado para avanzar en este camino.

● LA CONSOLIDACIÓN DE UN MARCO ESTRATÉGICO DE ACTUACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

El empleo es, como decíamos, uno de los ámbitos a los que más tempranamente se prestó atención desde las políticas de igualdad de género. Es también uno de los ámbitos sectoriales a los que mayor cantidad de esfuerzos se han dirigido²¹.

Las iniciativas de ámbito **internacional** se han multiplicado desde que en 1946 la Organización de Naciones Unidas (ONU) crease la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Así, desde la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW, por sus siglas en inglés) hasta las sucesivas Conferencias de la Mujer y los Planes de Acción que derivaron de ellas, todos los instrumentos emanados de esta organización han enfatizado la igualdad de género en el empleo como esfera prioritaria de actuación. La actual entidad para la igualdad de género de la ONU, ONU Mujeres, tiene entre sus principales línea de trabajo la de empoderamiento económico de las mujeres, en una clara apuesta por "la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo"²².

16 Si bien se ha producido un lento pero continuo incremento, todavía pueden apreciarse importantes desigualdades en el acceso de las mujeres en puestos de dirección y gerencia. Así, las mujeres apenas representan el 32,8% de las personas ocupadas en esta categoría (CNO-2011).

17 Las mujeres representan apenas el 28,3% del empresariado con personas asalariadas, el 34,9% del empresariado sin personal asalariado o trabajadores independientes, y apenas un 16,6% de las personas asociadas en cooperativa.

18 Como muestran los estudios al efecto, la segregación observada en el mercado laboral general se traslada a las empresas de mujeres, que suelen concentrarse en determinados sectores de actividad, ser de menor tamaño, adolecer de mayores dificultades de acceso a recursos y, con ello, de crecimiento y consolidación. Además, su participación en los espacios de toma de decisión y redes empresariales es también muy baja, por no hablar de su casi simbólica presencia en la dirección de las organizaciones empresariales -apenas un 5% del Comité Ejecutivo de la *Confederación de Empresarios de Andalucía* en 2017 (Consejería de Hacienda y Administración Pública, 2017:11)-, y sin evolución positiva en los últimos 10 años.

19 Los últimos datos definitivos (enero -septiembre 2015), indican que, por ejemplo, las mujeres representan el 44,2% y el 41,3% de la población con parte de enfermedad profesional sin baja y con baja respectivamente; en cuanto a los accidentes de trabajo, las mujeres suponen el 32,6% del total de personas accidentadas, un 32,8% en el caso de los accidentes leves, el 23,4% en el de los graves y apenas el 6,3% de los mortales (Consejería de Empleo, empresa y comercio, 2018).

20 Tanto el concepto como su medición ha estado tradicionalmente sesgado por el modelo de "persona trabajadora" subyacente - un hombre expuesto a riesgos físicos- lo que puede llevar a la infravaloración e invisibilidad de riesgos que afectan más a las mujeres. Además, la exposición a riesgos laborales está muy condicionada por la segregación ocupacional antes expuesta, que ha excluido tradicionalmente a las mujeres de las ocupaciones consideradas de riesgo o peligrosas.

21 Conscientes de que la enumeración y un análisis exhaustivo de las mismas excedería con mucho los objetivos de este Cuaderno, se realiza a continuación un breve repaso de los esfuerzos más relevantes -en el ámbito internacional, estatal y especialmente en Andalucía- a la hora de consolidar un marco estratégico que permita una actuación integral y coordinada para la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.

22 Véanse las principales referencias en el apartado de recursos de este cuadernillo.

Por otro lado, el último documento-marco vigente en el ámbito internacional –la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* –hace de la igualdad de género uno de sus diecisiete objetivos y reconoce explícitamente la participación económica en igualdad como elemento imprescindible para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres²³. Finalmente, en este breve recorrido por el ámbito internacional, es imprescindible mencionar el papel de la Organización Internacional del Trabajo, institución pionera en la defensa del principio de igualdad de género y la prohibición de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral²⁴.

El ámbito **europeo** ha sido también motor de importantes y tempranas iniciativas para situar la igualdad de género en el empleo en la agenda política de la Unión Europea (UE). Desde su constitución²⁵, la UE ha incluido la promoción de la igualdad de género en el empleo como área estratégica de intervención²⁶. La última [Estrategia Europa 2020](#), contiene numerosas referencias a la igualdad de género como motor de crecimiento económico sostenible e integrador, y para la mejora de su competitividad y productividad. Por otro lado, también en todos sus documentos marco en igualdad de género –desde el primer²⁷ hasta el último²⁸– se ha reafirmado su compromiso con la promoción de la misma en

23 Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2015 (disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>), en su objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, hace explícitamente referencia a la necesidad de "Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública" (5.5.) También es importante mencionar la meta 8.5., que recoge la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Se pueden encontrar referencias más concretas en el apartado de recursos de este cuadernillo.

24 Así lo evidencia el número e importancia de los Convenios, Resoluciones y Declaraciones emanados de esta Organización y ratificados por el estado español en los que se recoge este principio, así como en la profusión de estudios, documentación y publicaciones en los que se desarrolla su aplicación. Todo ello puede ser consultado apartado de recursos de este cuadernillo.

25 Ya en el Tratado de Roma, en 1957, se hace explícita (Art. 119) la prohibición de la discriminación salarial por razón de sexo: el Tratado de Maastricht (1992) que incide de nuevo en este principio y legitima la adopción de medidas de acción positiva. El Tratado de Amsterdam (1997) lo amplía a "la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor" (Art. 141) (Biencinto López, N. Mallorca Donaire, M.J., et. Al., 2009: 15).

26 Son también numerosos los instrumentos que desarrollan lo dispuesto en los tratados de constitución, con un número considerable de directivas y otros instrumentos normativos no vinculantes (resoluciones, recomendaciones, decisiones, comunicaciones, etc.) que han orientado las actuaciones de promoción de la igualdad de género en el empleo de los estados miembros.

27 Desde el primer *Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres* (1982-1985), todos recogen la promoción de la igualdad de género en el empleo en distinto grado

28 Sólo como muestra, destacar que dos de las cinco líneas prioritarias del último documento marco, el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 (Unión Europea, 2016), están referidas a este ámbito, instando al "incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres" y a "reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones(...)".

este ámbito. Merecen especial mención los esfuerzos por incorporar el enfoque de género de manera transversal en las iniciativas y reglamentos ligados a los Fondos Europeos²⁹. En definitiva, tanto en el ámbito del fomento del empleo por cuenta ajena como en el de apoyo al empleo por cuenta propia y de competitividad empresarial, en los sucesivos periodos de programación se ha ido avanzando hacia la integración de la igualdad de género como principio horizontal de la política y los proyectos ejecutados en estos ámbitos de intervención³⁰.

En **España**, el derecho de mujeres y hombres a la participación en igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la del empleo y la actividad empresarial, está consagrado en los principales instrumentos jurídicos de este ámbito³¹, desde que, entre otros, en el artículo 35 de nuestra Constitución se aludiera explícitamente al derecho a la igualdad en el empleo sin discriminación por razón de sexo. Sin embargo, constatada la distancia entre la llamada "*igualdad formal*" (reconocimiento del derecho) a la *igualdad real* (efectividad en su ejercicio), las políticas de promoción de la igualdad de género han resultado ser instrumentos decisivos para alcanzar la segunda. La importancia otorgada desde su surgimiento al tema de la participación económica de las mujeres se refleja en todos los documentos estratégicos puestos en marcha hasta la fecha³², así como en la importante labor de impulso y articulación realizada por los organismos de igualdad e instituciones y organizaciones que se han aliado en esta labor. Pero sin duda, y al igual que en otros ámbitos, la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, ha sido un punto de inflexión en la consolidación del marco estratégico estatal para la igualdad de género en el empleo. Dicha Ley, como se verá más adelante, dedica un importante volumen de su articulado al establecimiento de las líneas generales que han de orientar las políticas públicas de empleo y fomento de actividad empresarial.

29 Son relevantes de cara al objeto de este cuaderno las ligadas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo Social Europeo (FSE), del Fondo de Cohesión (FC), Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (FEMP).

30 (Emakunde, 2013: 4).

31 La extensión y el alcance de estas referencias, se evidencian con claridad en el apartado dedicado a los mandatos normativos de este cuadernillo.

32 Así, desde los primeros Planes de Igualdad hasta los recientes *Planes Estratégicos* han incluido ésta entre sus objetivos y actuaciones. Con referencias a lo largo de todo el texto, el último *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014) incluía, además de otras medidas de carácter transversal, un eje de actuación (Eje 1) para la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial, que se suma a otros con medidas de incidencia directa en este, como el de conciliación y corresponsabilidad (2) o el de participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico (4.2.).

Por su parte, **Andalucía** cuenta con una larga trayectoria de trabajo para hacer de la igualdad de género un principio transversal de actuación en las políticas de empleo y empresa autonómicas. Desde su creación, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ha sido pionero en la puesta en marcha de instrumentos, hoy consolidados en sus políticas públicas, para promover el empleo y la actividad empresarial de las mujeres andaluzas³³ así como en la colaboración e impulso a las entidades de la Junta de Andalucía (JA) y las organizaciones de mujeres, económicas y empresariales para trabajar desde la óptica de la transversalidad de género. Al igual que en el resto, la consolidación de un marco normativo adecuado para el despliegue de las actuaciones en este ámbito ha sido un factor central. En este sentido, la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía ha sido sin duda el instrumento más relevante, al que además se ha dado un nuevo impulso a partir de la reciente aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que ha potenciado instrumentos estratégicos: desde la inclusión de este principio en los principales documentos normativos, así como en estrategias, planes y programas³⁴, hasta la creación de una Unidad de Igualdad de Género en la Consejería competente en materia de empleo y empresa³⁵. Todo ello no es sino evidencia de la apuesta de esta Comunidad Autónoma por el logro de avances consistentes en la situación y posición de las mujeres y hombres andaluces en el ámbito de la actividad empresarial y el empleo.

33 Es difícil destacar alguno de los tantos instrumentos específicos puestos en marcha por el IAM para este fin, desde las Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM), o programas como el CUALIFICA, o el UNIVERSEM, la labor de la Red de Centros Provinciales y Municipales de la Mujer, hasta los programas y actuaciones de promoción del emprendizaje y las empresas de mujeres. (ver apartado de recursos de este Cuadernillo).

34 Como indicador de esta inclusión, el principal documento marco vigente en el periodo, el Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Agenda para el empleo, contempla la igualdad como factor de competitividad orientador de la política económica y social de la Junta de Andalucía. En coherencia con este marco, los principales documentos de planificación para su desarrollo integran objetivos y medidas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en el acceso y condiciones de los empleos generados, la participación equilibrada de las mujeres y la extensión de este enfoque a las empresas y organizaciones que operan en ellos.

35 [Unidad de Igualdad de la Consejería de empleo, empresa y Comercio](#)

● LA CONTRIBUCIÓN DE LA NORMATIVA DE EMPLEO Y EMPRESA A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Como se ve en el apartado precedente, los importantes esfuerzos realizados desde las políticas públicas se orientan cada vez más a un abordaje *transversal* e integral de las desigualdades de género en el empleo y el fomento del trabajo autónomo y la actividad empresarial. Desde el punto de vista de las políticas públicas, son varios los tipos de iniciativas que pueden acometerse para hacer frente a estas desigualdades (planes y programas específicos, acciones de sensibilización, capacitación, investigación e información, comunicación y difusión, etc.); de todas ellas, la **normativa** es quizá la que puede jugar un papel más relevante tanto por su *efectividad*- según el principio de legalidad de nuestro ordenamiento jurídico, las normas tienen capacidad de obligar y, por tanto, una incidencia directa e inmediata sobre la realidad que regulan³⁶- como por su *alcance* -implicando a toda la realidad afectada por la norma, desde las personas y entidades directamente beneficiarias, el personal de la Administración Pública, y hasta las entidades externas a la misma responsables de ejecutar sus mandatos-. Adicionalmente, es uno de los instrumentos más eficaces a la hora de plasmar y llevar a la práctica el *enfoque dual* que prescribe la legislación vigente en materia de igualdad de género y empleo, ya que permite:

- Por un lado, la integración *transversal* del enfoque de género en todas las actuaciones de la política de empleo y fomento del trabajo autónomo y la actividad empresarial, lo que implica que todas las instancias de gestión de estas políticas y de emisión de la normativa que las sustenta han de:
“(…) integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas necesarias”³⁷

36 (Unidad de Igualdad de Género-LIKaDI, 2007: 12)

37 Art. 23.1. de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- Por otro lado, y como queda dicho al final del párrafo anterior, la incorporación a las normas de **medidas específicas** para incrementar la participación de las mujeres en la actividad económica y el empleo, promover iguales condiciones laborales para unas y otros, fomentar su presencia y mejorar su posición en el trabajo autónomo y en la empresa, impulsar medidas innovadoras para la erradicación de la segregación horizontal y vertical del mercado laboral, etc.

En definitiva, dado que la normativa es el paraguas desde el que pueden abordarse casi cualquiera de los tipos de actuación posibles, esta se convierte en un instrumento privilegiado para poner en marcha políticas públicas transformadoras y con un impacto positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la actividad empresarial; y ese es precisamente el objeto de este cuadernillo.



1. MANDATOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y CÓMO IDENTIFICARLOS

Este primer apartado aborda las pautas y claves para identificar los mandatos normativo-programáticos de igualdad de género en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial. Se corresponde con la segunda fase del procedimiento de evaluación de impacto de género que, recordemos, a su vez se desarrolla en los dos pasos que se detallan a continuación.

1.1. Establecer el marco normativo-programático

a) **¿Qué es?** Con este primer paso se trata de determinar las normas y documentos estratégicos en igualdad de género, empleo y empresa que van a configurar el marco general en el que ha de inscribirse la norma en elaboración.



Cuando hablamos de *"marco normativo-programático"* nos estamos refiriendo al conjunto de normas, pero también a las estrategias, programas o planes de acción en el ámbito de la igualdad y el empleo. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es un ejemplo de las primeras, mientras que el *Plan de Actuación del Trabajo Autónomo de Andalucía*, lo es de las segundas.

b) **¿Para qué sirve?** Es de gran importancia establecerlo adecuadamente ya que las normas e instrumentos identificados constituyen el *corpus* sobre el que después van a extraerse los mandatos normativos en igualdad de género y

empleo que hay que aplicar/integrar en la norma que se está elaborando.

c) **¿Cómo establecerlo?** Este es un paso habitual en el proceso de redacción de toda norma que suele plasmarse en sus antecedentes o exposición de motivos.³⁸



Por ejemplo, la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*³⁸, identifica claramente en su introducción el marco en el que se inscribe mencionando, entre otros: la Constitución española (art. 35, 38, 40 y 41), la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, entre otras disposiciones.

La clave aquí es *ampliar el marco de referencia* para incluir, junto con las habitualmente contempladas referidas al ámbito sectorial (empleo, trabajo autónomo y empresa), las normas e instrumentos en materia de igualdad de género que contienen mandatos específicos referidos a su promoción en estos ámbitos.

³⁸ BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007, pp. 5-6. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>.

En el ejemplo anterior, se identifica adecuadamente la Ley Orgánica 1/2004, aunque es necesario ampliar este marco, atendiendo a las normas e instrumentos estratégicos en materia de igualdad de género. Es fácil localizarlas, ya que están recopiladas y disponibles en las secciones de "Normativa" de las web de los organismos de igualdad nacional (Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades) y autonómico (Instituto Andaluz de la Mujer), y también en el espacio web de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería competente en materia de Empleo ([Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio](#)). Esta última es un referente indiscutible durante todo el proceso.

d) ¿Cuál es el marco normativo-programático básico en materia de igualdad de género y empleo?

Se ofrece a continuación una relación de normas y documentos estratégicos en el ámbito estatal y autonómico que conforman el *marco básico* de aplicación en empleo, trabajo autónomo y actividad empresarial e igualdad de género, con enlace para su localización³⁹. Adicionalmente, se han incluido otras normas y documentos estratégicos que se ha considerado pueden ser de interés, bien porque contienen referencias explícitas a la igualdad de género, bien porque desarrollan esta normativa básica, estableciendo las bases de su aplicación.

Conviene recalcar aquí una vez más que no se trata de una relación *cerrada* de la normativa aplicable, sino que –siguiendo el procedimiento descrito en los puntos anteriores– ha de estar actualizándose constantemente con los avances normativos que se vayan sucediendo.

³⁹ Se excluye de esta relación aquella normativa que no contiene referencias explícitas a la igualdad de género, como el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos; el Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos; Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización; Ley 2/2017, de 13 de febrero, de medidas urgentes para la reactivación de la actividad empresarial y del empleo a través de la liberalización y de la supresión de cargas burocráticas; Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial; Programa de fomento y consolidación del trabajo autónomo; Programa Crece; la Ley 4/2011, de 6 de junio, de medidas para potenciar inversiones empresariales de interés estratégico para Andalucía y de simplificación, agilización administrativa y mejora de la regulación de actividades económicas en la Comunidad Autónoma de Andalucía; Programa de actuación en empresas Alerta Accidentes; entre otras.

TABLA 1.1. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO EN IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPLEO, TRABAJO AUTÓNOMO Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y EMPRESARIAL⁴⁰

ÁMBITO ESTATAL

Marco normativo básico

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

[Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo](#)

[Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos](#)

[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](#)

[Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#)

[Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#)

[Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral](#)

[Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social](#)

[Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»](#)

[Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo](#)

[Estrategia española de Activación Para el Empleo 2017-2020](#)

[Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020](#)

[Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020](#)

[Estrategia Española de Responsabilidad Social de Las Empresas 2014-2020](#)

[Estrategia Española de Economía Social 2017-2020](#)

⁴⁰ Se excluyen normas de carácter puramente administrativo, como las relativas a la constitución, régimen fiscal, seguridad social, etc.

TABLA 1.1. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO EN IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPLEO, TRABAJO AUTÓNOMO Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y EMPRESARIAL

ÁMBITO ESTATAL

Otra normativa estatal relevante

[Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo](#)

[Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#)

[Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia](#)

[Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión](#)

[Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.](#)

[Real Decreto 358/2015, de 8 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre](#)

[Programa operativo de Jóvenes 2014-2020](#)

ANDALUCÍA

Marco normativo básico

[Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía](#)

[Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género](#)

[Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía](#)

[Ley de Promoción del Trabajo Autónomo de Andalucía \(Ley 15/2011, de 23 de diciembre\)](#)

[Decreto-Ley 2/2016, de 12 de abril, por el que se modifican la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo; el Decreto-Ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la <<Iniciativa @Mprende+>> y el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el Programa Emple@30+](#)

[Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía](#)

[Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento](#)

[Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género](#)

[Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía](#)

[Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Agenda para el empleo](#)

[Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Andaluza, Horizonte 2020](#)

[Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía](#)

[Estrategia de innovación de Andalucía 2020](#)

[Programa de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo](#)

Otra normativa andaluza de interés

[Decreto 362/2009, de 27 de octubre, por el que se crea el Registro de Asociaciones Profesionales del Trabajo Autónomo de Andalucía y se aprueba su reglamento de organización y funcionamiento](#)

[Decreto-ley 10/2013, de 17 de diciembre, de ayudas financieras a las pequeñas y medianas empresas industriales de Andalucía y de ayudas para la reconstitución del potencial de producción agrario como consecuencia de adversidades naturales](#)

[Decreto-ley 2/2015, de 3 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo](#)

TABLA 1.1. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO EN IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPLEO, TRABAJO AUTÓNOMO Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y EMPRESARIAL

ANDALUCÍA

Otra normativa andaluza de interés

[Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo](#)

[Orden de 18 de octubre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras en régimen de concurrencia competitiva de las subvenciones concedidas en el marco de los Programas de Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía](#)

[Orden de 5 de junio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la promoción de la investigación industrial, el desarrollo experimental y la innovación empresarial en Andalucía](#)

[Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa, regulados en la Orden de 6 de mayo de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidos a la inserción laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo](#)

[Orden de 5 de septiembre de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación](#)

[Orden de 6 de mayo de 2018, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo](#)

[II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021](#)

[I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. Horizonte 2020](#)

TABLA 1.1. MARCO NORMATIVO PROGRAMÁTICO EN IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPLEO, TRABAJO AUTÓNOMO Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y EMPRESARIAL

OTRA NORMATIVA DE INTERÉS

[Estrategia Europea 2020](#)

[Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020 \(CE\)](#)

[DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 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 del Consejo](#)

1.2. Identificar los mandatos normativos de aplicación

a) ¿Qué es?: Se trata de un proceso que, tomando como referencia el marco normativo-programático básico establecido en el paso anterior, permite identificar los mandatos de igualdad de género en el empleo que han de ser observados.



Cuando hablamos de *“mandato normativo en igualdad de género y empleo”* nos estamos refiriendo a aquellas disposiciones o pautas emanadas del marco normativo-programático establecido que instan a la promoción de la igualdad de género en el empleo, el trabajo autónomo y la promoción de la actividad empresarial desde diversos ángulos, y que han de ser observadas en los proyectos normativos de éstos ámbitos para asegurar un impacto de género positivo.

b) ¿Para qué sirve? Identificar y conocer los mandatos de aplicación y adaptar los proyectos normativos a ellos es, por un lado, requisito básico de nuestro ordenamiento jurídico, que se basa en el principio de jerarquía normativa y garantías para que distintos mandatos no entren en contradicción. En este proceso –que, como decíamos, se realiza habitualmente considerando exclusivamente el marco normativo del sector específico sobre el que se está regulando– es

imprescindible integrar también las normas y documentos estratégicos en materia de igualdad de género que, por su carácter transversal, afectan a (prácticamente) todos los ámbitos que pueden ser objeto de regulación. Entre todos estos ámbitos afectados, el del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial es uno de los que - ya se ha visto en la introducción- cuenta con mayores desarrollos en el ámbito internacional, estatal y también en Andalucía. De ahí la importancia de conocer y aplicar los mandatos que emanan de él. Por otro lado, identificar adecuadamente los mandatos normativos, supone un paso imprescindible para conocer el abanico de posibilidades de intervención en este ámbito y facilitar la labor posterior de valorar las medidas que se han de incorporar en la norma en elaboración para garantizar su impacto positivo sobre la igualdad.

c) ¿Cómo identificarlos? Para identificar estos mandatos, hay que poner en marcha un proceso de rastreo tomando como referencia el *marco normativo-programático* básico establecido en el paso anterior, para:

- Localizar las referencias al ámbito del *empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial* en la legislación, planes y programas y otros documentos estratégicos que definen el marco normativo programático en materia de promoción de la *igualdad de género*.



Como ejemplo tomaríamos la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que es el máximo instrumento normativo en materia de igualdad de género. Siguiendo las pautas anteriores, se trataría de buscar las referencias específicas al ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial. Realizado este paso, pueden identificarse las siguientes:

- Todo su CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo, que establece las medidas para la igualdad laboral en la función pública y en el sector privado.
- También su Capítulo III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que desarrolla el derecho y deber de corresponsabilidad y medidas de conciliación, tanto en la empresa privada como en la función pública.

Además, hay una serie de artículos que afectan directamente al ámbito de actuación: el art. 9.bis, que insta a adoptar las medidas necesarias para la capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género; los arts. 15.3.d), 15.6. y 15 bis d), de fomento de la diversificación profesional desde el sistema educativo para la eliminación de la segregación ocupacional vertical y horizontal; el art.54.4. relativo a la promoción de la igualdad de género a través de convenios de colaboración con los colegios profesionales y agentes económicos y sociales de Andalucía; o el art. 56.3., que insta a promover presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión económica con la posibilidad de condicionar el otorgamiento de subvenciones a tal fin, entre otros.

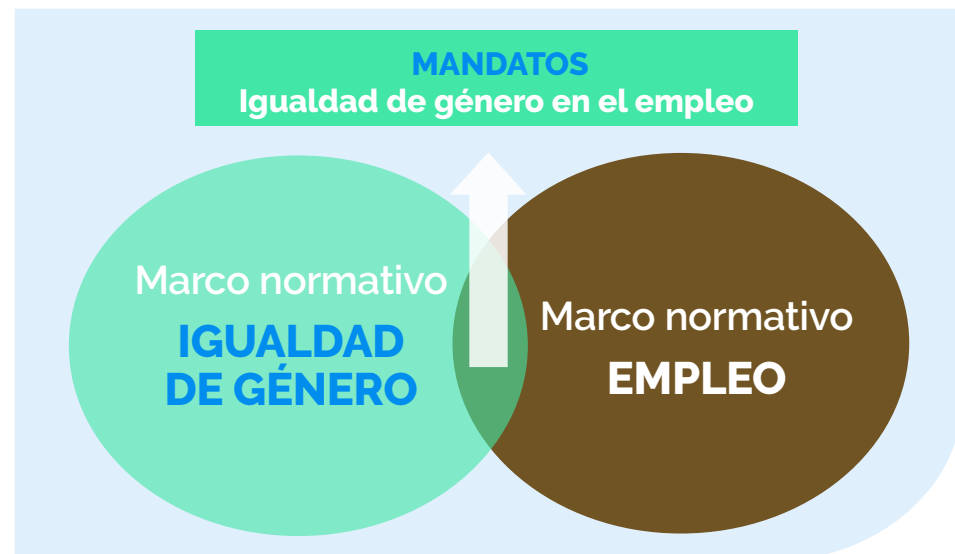
- Identificar las referencias a la *igualdad* de género en la legislación, planes y programas y otros documentos estratégicos del marco normativo-programático en empleo, trabajo autónomo y actividad empresarial.



Tomemos por ejemplo, la *Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualizar la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social*, que es referencia en el desarrollo de la política de éste ámbito. Para identificar mandatos relativos a la igualdad de género, habría que buscar referencias a ésta en la norma. Realizada esta búsqueda, nos daremos cuenta que:

- La norma carece de referencias *transversales* que insten a la promover la igualdad de género en todas las políticas que se desarrollen (lo cual, como es sabido, es una obligación emanada de las leyes de igualdad que debería haber sido reflejada en la norma).
- Sin embargo, contiene referencias *específicas*, como las medidas para promover el acceso de las mujeres a los recursos y servicios de protección social ligados a la participación en el mercado laboral de las y los trabajadores autónomos y en concreto, a través de reducciones y bonificaciones para mujeres hasta los 35 años, víctimas de violencia de género y por motivos de conciliación; también contiene referencias relativas a impulsar el acceso de las trabajadoras autónomas a las ayudas, bonificaciones y, en general, a los beneficios y recursos (incentivos, actividades, instalaciones, etc.) derivados de la aplicación de los programas de fomento de la actividad emprendedora y el empleo.

Si representásemos gráficamente este proceso de rastreo, los mandatos normativos de igualdad de género y empleo estarían en el espacio de intersección entre ambos marcos normativos. La siguiente imagen puede ser aclaratoria al respecto:



Finalmente, no hay que olvidar que, junto con los mandatos normativos *sectoriales* del ámbito del trabajo autónomo, la actividad empresarial y el empleo, existe un conjunto de mandatos *transversales*, de aplicación a *todos* los ámbitos desde los que se gestiona (y norma) la política pública y que han de ser observados en todos los proyectos normativos que se elaboren.

d) ¿Cuáles son los principales mandatos normativos de igualdad de género en el empleo? Siguiendo el procedimiento explicado, se ha realizado un rastreo de los principales mandatos normativos/programáticos *sectoriales* sobre promoción de la igualdad de género en el empleo, considerando el marco normativo estatal y autonómico actual. La relación de mandatos junto con la norma o documento estratégico en el que se recogen, se presenta en la tabla a continuación.

Además, en la segunda parte de la tabla se recuerdan los mandatos *transversales* aplicables a todos los proyectos normativos que se elaboren. Estos ya están extensamente recogidos en el bloque común del Manual; lo que se hace aquí, a efectos ilustrativos, es resaltar –con ejemplos de normas concretas– cómo se han incorporado de forma efectiva en el marco normativo vigente en materia de empleo.

TABLA 1.2. MANDATOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

1.2.1. MANDATOS SECTORIALES

| MANDATO | REFERENCIAS |
|--|--|
| <p>Difundir información periódica sobre igualdad de género y empleo y sobre la normativa vigente e iniciativas en la materia.</p> | <p>Art. 64.3. RD 2/2015, de 23 de octubre Línea 63 Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 (campañas difusión normativa igualdad de género y empleo) Medida 20 Estrategia Española de Responsabilidad Social de Las Empresas 2014-2020 Medida 52 Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 Arts. 27 Ley 9/2018, de 8 de octubre</p> |
| <p>Poner en marcha mecanismos de reconocimiento a las empresas y entidades en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial que se distingan por su actuación en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres</p> | <p>Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre Medida 7 Estrategia Española de Responsabilidad Social de Las Empresas 2014-2020 Medida 50 Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 Art. 35 Ley 9/2018, de 8 de octubre Art. 7.2. Ley 15/2011, de 23 de diciembre</p> |
| <p>Fomentar la visibilidad y una imagen positiva de las mujeres en el tratamiento de los medios de comunicación, evitando los sesgos de género en la información laboral, económica y financiera, y fomentando roles no estereotipados e igualitarios en este ámbito.</p> | <p>Art.36 y 39 Ley Orgánica 3/2007 Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre Arts. 57 y 58 Ley 9/2018, de 8 de octubre</p> |

1.2.2. MANDATOS TRANSVERSALES APLICADOS AL ÁMBITO DEL EMPLEO

| MANDATO | REFERENCIAS |
|--|---|
| <p>Incorporar y explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial como objetivo transversal de todas las actuaciones, y la integración transversal del enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en este ámbito.</p> | <p>Art. 5 y 14.2. Ley Orgánica 3/2007 Art. 27.3. Ley 20/2007 Art. 13.d) y 55 RD 5/2015, de 30 de octubre Art. 1.2., 2.d), 12.1.a.3º, 20.2.Ley 23/2015, de 21 de julio Principio de actuación 3 de la Estrategia española de Activación Para el Empleo 2017-2020. Objetivo 7 Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 Eje de actuación 9 de la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 Art. 4 Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre Art. 3.a) y b) Ley 3/2018, de 8 de mayo Art.2.g) Decreto-ley 2/2015, de 3 de marzo Arts. 23.1. Ley 9/2018, de 8 de octubre Misión y visión del Plan de acción anual 2018 de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo Art. 2.g) Decreto-Ley 2/2016, de 12 de abril Objetivos de Agenda por el empleo. Plan Económico de Andalucía 2014-2020 Estrategia Europa 2020</p> |
| <p>Integrar el enfoque de género a los sistemas de información sobre el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir la <i>variable sexo</i> en las estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en estos ámbitos, y realizar un análisis de las expectativas, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de <i>género</i>. • <i>Incorporar el enfoque</i> de género en los estudios, investigaciones y análisis que se realicen en estos ámbitos. <p>Impulsar <i>líneas de investigación específicas</i> sobre la situación de las mujeres en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial, detectando desigualdades de género y profundizando en los factores que las explican.</p> | <p>Art. 6.1.d) Ley 13/2007, de 26 de noviembre Art. 23.10, 29.4. Ley 9/2018, de 8 de octubre Estrategia de innovación de Andalucía 2020 (indicadores)</p> |

1.2.2. MANDATOS TRANSVERSALES APLICADOS AL ÁMBITO DEL EMPLEO

| MANDATO | REFERENCIAS |
|--|---|
| <p>Incorporar cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones que se establezcan en el ámbito del empleo y el fomento del trabajo autónomo y la actividad empresarial.</p> <p><i>Relacionada con esta:</i> garantizar la formación en materia de igualdad de género y empleo de las personas que componen las comisiones de valoración, o contar con asesoramiento experto en la materia</p> | <p>Arts. 33 y 35 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 174.c) Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo</p> <p>Art. 23.10 Ley 9/2018, de 8 de octubre</p> <p>Art. 2.f) y 2.g) Orden de 6 de mayo de 2018</p> |
| <p>Realizar un uso no sexista del lenguaje, las representaciones y las denominaciones relacionadas con el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Relacionado con ello:</i> Garantizar acciones de comunicación y publicidad no sexista por parte de las entidades del ámbito beneficiarias de subvenciones o ayudas públicas. | <p>Art. 24.b) Orden de 6 de mayo de 2018</p> <p>Art. 28.3.b) Ley 9/2018, de 8 de octubre</p> |
| <p>Capacitación en igualdad de género del personal de la administración pública implicado en el diseño, ejecución y evaluación de la política de empleo, trabajo autónomo y actividad empresarial.</p> | <p>Línea 62 Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 (especialización funcional en materia de igualdad de género)</p> <p>Art. 23.7 Ley 9/2018, de 8 de octubre</p> |
| <p>Asegurar la composición equilibrada por sexo de los órganos de gestión y valoración en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Relacionado con ello:</i> Incluir la promoción de la igualdad de género entre las funciones de estos órganos y garantizar el respeto a este principio durante el ejercicio de los mismos. | <p>Art. 61 RD 5/2015, de 30 de octubre</p> <p>Art. 27.2. y 27.3. Ley 9/2018, de 8 de octubre</p> <p>Art. 23.7. Orden de 5 de junio de 2017</p> |

2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y CLAVES PARA DETECTARLAS

El objeto de esta fase, recordemos, es identificar las desigualdades de género que están presentes en el contexto de intervención y que el proyecto normativo que se está elaborando ha de contribuir a erradicar. La aplicación del procedimiento establecido para llevarla a cabo, implica recorrer los siguientes pasos:

2.1. Recopilar información relevante sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial

a) ¿Qué es? Se trata de identificar y seleccionar la información relevante sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito específico del empleo sobre el que va a incidir la norma que se está elaborando.

b) ¿Para qué sirve? Además de que toda norma que se elabore –como cualquier otra intervención desde la política pública- debe partir de un conocimiento de la realidad que regula o sobre la que va a intervenir, la información sobre la situación de mujeres y hombres es la base sobre la que después se van a tomar las decisiones acerca del posible impacto de la norma, así como sobre las medidas a incorporar para asegurar que sea positivo. No considerar esta situación previa puede tener importantes consecuencias en la reproducción, e incluso el incremento, de las desigualdades de género que, como se ha visto en la introducción a este apartado, están presentes en el ámbito de la actividad económica y el empleo.



Pensemos que estamos elaborando una norma que establece incentivos para la creación de empresas. Antes de regular, es obvio que hemos de tener información actualizada sobre las características del tejido empresarial y las dificultades y motores para el emprendimiento en nuestra Comunidad Autónoma; ahora bien, este análisis de situación, ¿no debería incluir también el conocimiento de las diferencias de género en cuanto a emprendimiento, capacidad de acceso a recursos económicos y financieros, tipos de actividad económica y presencia y posición en la actividad empresarial, para saber qué tipos de incentivos establecer?; ¿qué pasaría si no tenemos en cuenta fenómenos como la menor participación de las mujeres en la actividad empresarial en general, la fuerte segregación por sexo de la misma, las desiguales oportunidades de acceso de mujeres y hombres a recursos económicos y financieros, etc.?; es muy posible que los incentivos que establezcamos favorezcan más a quienes están en mejor posición de obtenerlos y, por tanto, que lejos de contribuir a incrementar la participación de las mujeres en la actividad empresarial o el fortalecimiento de sus iniciativas, salvo que introduzcamos en la norma medidas concretas para tal fin, lo que hagamos sea reproducir o incluso acrecentar las desigualdades de partida.

c) ¿Cómo seleccionar y dónde obtener la información relevante? Para llevar a cabo esta fase del procedimiento se propone partir de lo que las investigaciones y estudios del sector ya han identificado como los principales *ejes de desigualdad*, para seleccionar después *indicadores* que delimiten qué información es la relevante de cara al objeto concreto del proyecto normativo que se está elaborando y las *fuentes* donde se puede encontrar esta información, en una secuencia que puede ser representada gráficamente de esta manera:

- 1 EJES DE DESIGUALDAD
- 2 INDICADORES
- 3 FUENTES

DATOS SOBRE MUJERES Y HOMBRES
EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO OBJETO
DE REGULARIZACIÓN

1 EJES DE DESIGUALDAD

La información sobre la situación de hombres y mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias puede ser clasificada atendiendo a los **ejes de desigualdad** que se señalan como los más relevantes en estos ámbitos, sintetizados en los seis siguientes:



Eje 1 Participación en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial: este eje agruparía la información sobre la *presencia* desigual de mujeres y hombres en la *actividad* económica, el empleo y el trabajo autónomo y empresarial, así como su distribución entre los diferentes sectores económicos, situaciones profesionales y ocupaciones. En el caso del trabajo por cuenta propia, alude también a las características de estas iniciativas: tasas de supervivencia, consolidación y abandono, el tamaño de empresa, etc. Incluye, con especial énfasis, el análisis de la *segregación ocupacional horizontal*.

Eje 2 Representación, alude a la presencia y posición de mujeres y hombres en los órganos de *dirección y decisión* de las empresas, de las instancias de la política pública relacionadas, así como de las organizaciones profesionales, empresariales, sindicales y cualquier otro tipo de organización en este ámbito de actuación.

Eje 3 Condiciones laborales, hace referencia a las desiguales condiciones en que se desarrolla el empleo, el trabajo por cuenta propia y las iniciativas empresariales de mujeres y hombres; en el empleo asalariado, se refiere al tipo de contratación, de jornada, la antigüedad, salario y otras prestaciones, participación en la economía sumergida, etc.; en el caso del trabajo autónomo y la empresa, alude a los tiempos de dedicación al negocio e ingresos, gradación en las cotizaciones a la seguridad social, volumen de facturación, etc. Se pone especial énfasis en el análisis de la *discriminación salarial* (o desigualdades en ingresos, en el caso de las trabajadoras por cuenta propia).

Eje 4 Conciliación y corresponsabilidad, hace alusión al desigual reparto del trabajo de cuidado y su incidencia en la disponibilidad y centralidad del empleo y la promoción profesional de las mujeres, de sus iniciativas de trabajo autónomo y empresariales, así como de cara a su participación en otro tipo de actividades (relaciones sociales, asociacionismo, participación política, etc.) que incrementan las oportunidades de empleo y éxito profesional y empresarial. Incluye el tipo y la cobertura de los recursos/servicios públicos y privados en materia de conciliación (adaptación de los tiempos de trabajo, permisos, incentivos, bonificaciones, infraestructuras para el cuidado de menores y de-

pendientes, etc.) y su desigual uso por parte de las mujeres y hombres empleados, trabajadores autónomos y empresarios. Hay que hacer también referencia a la cultura empresarial y las formas de organización social en general, y la medida en que la organización de los tiempos, infraestructuras, servicios, recursos, transportes, se realiza tomando como referencia al hombre trabajador con las necesidades de cuidado cubiertas.


Eje 5 Recursos y servicios, se refiere a las desigualdades en el acceso a los *recursos*, entendidos estos en un sentido amplio: formativos, tecnológicos, económicos, financieros, de infraestructura, etc. Incluye el acceso y uso de los *servicios* de promoción y apoyo al empleo, el emprendimiento y la empresa. Hace referencia también a la medida en que estos se adaptan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres, e integran la igualdad de género en su organización y funcionamiento. Se pone especial énfasis en la *brecha digital de género*⁴¹, esto es, la desigual situación y posición de las mujeres empleadas, las trabajadoras autónomas y las empresarias frente al acceso, uso y creación tecnológica, especialmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y su incidencia en las oportunidades de empleo y la competitividad de sus empresas.

Eje 6 Reconocimiento, alude a la visibilidad y valoración de los saberes, habilidades, trayectorias, e iniciativas de las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias. También a la presencia y el peso de temas relacionados con las mujeres y la igualdad de género en los foros, jornadas, etc. de las empresas, las redes y organizaciones profesionales y sindicales, así como en las campañas e iniciativas de comunicación y difusión para la promoción del empleo, el trabajo autónomo y la actividad emprendedora. Incluye la presencia, representación y tratamiento de hombres y mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias en los medios de comunicación social, con especial énfasis en el tratamiento que de ellas se hace en los "nuevos" medios.

⁴¹ Aunque se considera un elemento crucial en el ámbito del empleo y la empresa, y que podría tratarse de manera transversal ya que son desigualdades que atraviesan prácticamente todos los ejes considerados (menor *participación* de las mujeres en las actividades I+D, ausencia en los espacios de *representación* en este campo, consecuencias que tiene en las *condiciones* de trabajo y empresa, invisibilidad y no *reconocimiento* de las figuras femeninas relevantes en él, etc.), para simplificar la estructura del Cuadernillo se ha optado por incluirlo en este eje, aunque luego se aluda a las diferentes dimensiones que tiene este fenómeno en el empleo y el trabajo por cuenta propia de unos y otras.

2 INDICADORES

Una vez considerados los ejes de desigualdad, se trata de decidir qué información es relevante para dar cuenta de la situación de igualdad/desigualdad de género en el ámbito concreto del empleo que va a ser objeto de regulación. Esta operación de seleccionar *lo que es relevante medir* equivale a delimitar los indicadores que se van a utilizar para ello. Así, los indicadores nos *señalan* qué aspectos de la realidad a la que va a afectar la futura norma tienen que ser medidos y analizados.



Volvemos a remitir a los materiales de la Junta de Andalucía –en concreto, los Módulos 6, 11, 18 de la colección [materiales de la Unidad de Igualdad de Género](#) del IAM referidos en el Manual- para apoyar en el proceso de definición de indicadores de género en general. Con objeto de facilitar esta labor, los listados *específicos* de indicadores de género y empleo que se ofrecen a continuación constituyen también una referencia a la hora de decidir cuáles de ellos pueden ser relevantes en el ámbito concreto que afectará la norma que se está regulando.

Es importante insistir que es una tarea que ha de realizarse de forma particular en función del **objeto** del proyecto de norma -que es el que delimita el tipo de información que es relevante-. Para guiar este proceso de reflexión que ayuden a identificarla, puede ser útil preguntarse:

¿ **A quién o qué afecta la norma**, ¿cuál es el grupo destinatario o al que afecta directamente o indirectamente? La respuesta a esta pregunta es la que va a delimitar, en primera instancia, la entidad, el grupo o grupos al que vamos a después a *caracterizar* con los indicadores de género.



Pensemos en un proyecto de norma que regula las subvenciones para financiar la puesta en marcha de Unidades de Orientación Profesional para la inserción laboral de las personas demandantes de empleo. ¿Quién sería la población destinataria? La respuesta a esta primera pregunta sería doble: la norma tiene como objeto directo las entidades que, a priori, reúnen los requisitos establecidos para prestar este servicio de orientación (según establezca la orden) y afectará *directamente* a las personas que conforman sus equipos técnicos y de dirección; pero también, *indirectamente* afectará a todas aquellas personas beneficiarias últimas del servicio que se subvenciona: las personas demandantes de empleo.

¿ **Qué ejes de desigualdad de género** en el empleo están implicados en este objeto? Responder a esta pregunta, atendiendo al objeto de la norma y a su grupo destinatario, permite dar un paso más en la delimitación del tipo de información que vamos a requerir, ya que cada eje apunta ya más directamente a una batería de indicadores sobre la situación de mujeres y hombres en ese ámbito.



Siguiendo con el anterior ejemplo de norma, habríamos de determinar qué ejes de desigualdad pueden estar implicados tomando en consideración el objeto de la norma (la financiación de la prestación de servicios de orientación y las personas desempleadas usuarias últimas de los mismos). Considerando los ejes del listado anterior, a priori habría que pensar básicamente en el eje de desigualdad 1 (la norma afecta la *participación* de mujeres y hombres en el empleo) y, principalmente, en el eje 4 (financia un *servicio* para que han de garantizarse igualdad en el acceso, así como avances en cuanto a integración del enfoque de género en su prestación).

A partir de las dos delimitaciones anteriores, es más sencillo seleccionar -en función del objeto de la norma, su grupo destinatario directo e indirecto y el eje o los ejes de desigualdad implicados- qué **información** va a ser relevante para determinar la situación de mujeres y hombres en el contexto sobre el que va a intervenir y, por tanto, también los indicadores para medirla.



Continuando con el ejemplo, determinaríamos qué tipo de información, de entre la batería de indicadores correspondiente a cada eje de desigualdad implicado, es relevante para esta norma que estamos elaborando. Por ejemplo, atendiendo al Eje 1, sería relevante conocer la composición por sexo de las personas potencialmente demandantes del servicio, esto es: las y los desempleados.; del Eje 2 podría serlo la composición por sexo del personal técnico y directivo de las entidades potencialmente receptoras de las subvenciones y de las efectivamente beneficiarias (basándonos en los registros de pasadas convocatorias, caso que las hubiera). Además –y de nuevo basándonos en anteriores registros- resultaría de interés atender al grado en que integran el enfoque de género en sus proyectos de orientación. Esto nos daría una idea muy precisa de la situación previa de (des)igualdad sobre la que va a aplicarse la norma.



El ejemplo anterior nos da la medida de la importancia de contar con datos –siempre desagregados por sexo cuando se refieran a personas- sobre la aplicación previa de lo regulado (en este caso, de pasadas convocatorias). También de la relevancia de solicitárselos a las entidades colaboradoras en la ejecución de las políticas públicas en materia de empleo, lo que se traduciría, en este caso, en la necesidad de que los formularios de solicitud incorporaran estas variables, para que después la información (sobre composición de su personal, o sobre la presencia de la igualdad en su organización y proyectos) esté disponible. Esta información es muy útil para valorar el impacto de género potencial de la norma que estamos valorando ya que nos permite, a partir de lo sucedido en anteriores convocatorias y si estos datos muestran desequilibrios evidentes o ausencia de la igualdad de género en las entidades prestadoras del servicio, decidir si es necesario incorporar medidas específicas para evitar que se vuelvan a reproducir los mismos desequilibrios una y otra vez en las siguientes convocatorias.

3 FUENTES

Una vez definido *qué* se va a medir –los indicadores de género- se trata de rastrear en las fuentes de información disponibles para obtener los datos que permitan otorgar un valor a estos indicadores. El ámbito del empleo y, en menor medida del trabajo autónomo y la empresa, es uno de los que cuentan con mayor disponibilidad de información, pudiendo encontrar varios tipos de fuentes que van a ser de utilidad para obtener los datos sobre la situación de mujeres y hombres que se han definido como relevantes:

- Las **estadísticas oficiales** en materia de empleo (principalmente, la Encuesta de Población Activa, así como la de Estructura Salarial), trabajo autónomo (Estadísticas de la Seguridad Social), emprendimiento y empresa (por ejemplo, las difundidas por Observatorio de la actividad emprendedora). En el último apartado se recoge una relación de las más importantes en cada ámbito.
- Los **informes estadísticos de síntesis** sobre igualdad de género y empleo, o datos referidos a la situación de mujeres y hombres en los informes estadísticos sobre mercado laboral –como los realizados por el [Observatorio ARGOS](#) de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio- o los apartados de empleo en los Informes periódicos sobre la evolución de las desigualdades de género- como el capítulo de empleo del Informe “Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía”⁴².

42 (Instituto Andaluz de la Mujer, 2015)



Los *Informes de síntesis* son de gran utilidad si no se tiene experiencia en el manejo de datos estadísticos ya que seleccionan, clasifican y presentan de una manera gráfica y comprensible la información disponible. Consultar los apartados de igualdad de género y empleo en estos documentos resulta una aproximación muy útil a la situación de mujeres y hombres en este ámbito⁴³ y, por ende, para la definición del contexto general de intervención del proyecto de norma.

Por otro lado, los Informes Anuales de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de Andalucía constituyen también fuentes muy útiles, ya que en ellos se vuelca información –gran parte procedente de los registros de los organismos de la JA- sobre la ejecución (personas o entidades beneficiarias) de los programas, planes, convocatorias públicas en materia de empleo. El último [Informe 2017-2018](#), incluía más de 80 indicadores para el Programa de Fomento del Empleo, y casi 70 para el de Desarrollo Económico.

- **Estudios e investigaciones** previas que aborden temas concretos en el ámbito de género y/o empleo, trabajo autónomo y empresa y, en su caso, estudios o investigaciones de carácter sectorial que puede contener información más específica sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito regulado por la norma.⁴³



Por ejemplo, los estudios de GEM-Andalucía si bien no tienen una orientación específica hacia el análisis de género, sí contienen algunos datos desagregados por sexo que pueden resultar de gran utilidad si estamos regulando algún aspecto relacionado con la actividad emprendedora.

- Los **registros** propios de los centros directivos son, sin duda, una de las fuentes de información más útiles. A diferencia de las anteriores, más generalistas, estos sí pueden aportar información específicamente referida

⁴³ El principal inconveniente de estas fuentes de información es que, dado que implican cierto tratamiento de los datos, no siempre están actualizadas ni presentan los cruces de variables que pueden ser más relevantes al objeto de la norma; sin embargo, considerando que los cambios en materia de igualdad de género y empleo son lentos, es posible que los últimos disponibles muestren un panorama no muy alejado de la realidad del momento en que se está elaborando la norma.

⁴⁴ La encuesta del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) se refiere a las "iniciativas emprendedoras", se ha convertido en una referencia en la materia. El gran inconveniente es que los datos no están desagregados por sexo en la mayor parte de los casos pero, en la medida que sí se ha recogido esta variable en la encuesta que sirve de base a estos estudios, es probable que pueda accederse a ellos a través de microdatos. El último Informe para Andalucía (2016) está disponible en: <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/03/Informe-GEM-Andalucia-2016.pdf>


al ámbito objeto de la norma. Ello es especialmente interesante en el caso de normas que regulan convocatorias periódicas, en las que los datos de ejecución y resultados de las convocatorias anteriores son el mejor punto de partida para conocer el contexto concreto sobre el que se va a intervenir y evaluar el impacto potencial de la norma en cuestión sobre la igualdad.



Es fundamental, de cara a tener un panorama lo más completo posible e ir resolviendo las lagunas de información a las que muchas veces tienen que enfrentarse quienes elaboran normativa y evalúan su impacto, no sólo garantizar la desagregación por sexo de nuestros registros sino también instar a las *entidades colaboradoras* a que recojan datos desagregados por sexo en sus registros y que incluyan esta perspectiva de análisis en sus memorias de ejecución o en la justificación y contextualización de sus propuestas o proyectos. Por ejemplo, los registros de las organizaciones empresariales, o los que gestionan las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, o las entidades colaboradoras de los programas de formación y promoción del empleo... todos ellos, han de cumplir con el mandato de desagregar por sexo la información relativa a personas y presentar, en la medida que gestionen o sean beneficiarias de recursos públicos, informes periódicos desde esta perspectiva de análisis.

d) ¿Cuáles son los principales indicadores de género en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la empresa, y las fuentes disponibles?

A continuación se ofrece una relación de los indicadores de género más relevantes a la hora de describir la situación e identificar posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo, el trabajo autónomo y la empresa, junto con las principales fuentes de información disponibles en el ámbito autonómico. Se trata de un ámbito –en realidad, tres- muy amplio, por lo que se recogen aquí los más relevantes. Lejos de pretender agotar la totalidad de indicadores susceptibles de ser pertinentes para cada proyecto de norma en concreto, se ofrecen aquellos básicos que pueden servir de referencia para después definir los que serían relevantes al ámbito concreto de operación de la norma.



Por ejemplo, si estuviéramos elaborando una norma que incidiera en el empleo en el sector cultural, el indicador "Personas ocupadas según sexo y tipo de ocupación", se convertiría en el de "Personas ocupadas en el sector cultural, por sexo y tipo de ocupación".

Por otro lado, y aunque no se especifique en la denominación del indicador, en la mayoría de los casos resulta muy útil disponer - en la medida que sea posible y al menos de los indicadores más relevantes- de *series temporales* que muestren su evolución en los últimos años, con el fin de detectar tendencias hacia el incremento/reducción/estancamiento de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de operación del programa.



TABLA 2.1. INDICADORES DE GÉNERO Y FUENTES DE INFORMACIÓN DISPONIBLES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| EJE | INDICADOR (*) | FUENTE ⁴⁵ |
|---|--|--|
| PARTICIPACIÓN | Tasas de actividad, ocupación, salarización y desempleo por sexo y edad | Instituto Nacional de Estadística- Encuesta de Población Activa (EPA) |
| | Población activa según sexo, edad, personas a su cargo, estado civil y estudios terminados (en adelante, estudios) | |
| | Población ocupada según sexo, edad y situación profesional y estudios | |
| | Población ocupada, asalariada y desempleada según sexo, edad, estado civil, personas dependientes a su cargo y estudios | |
| | Población ocupada y asalariada según sexo y sectores económicos | |
| | Población ocupada y asalariada según sexo y ocupación | |
| | Población desempleada según sexo, experiencia laboral anterior, y tiempo de búsqueda de empleo | |
| | Población desempleada con trabajo anterior según sexo, edad y situación profesional | |
| | Población "inactiva" según sexo y clase de inactividad por edad, estado civil y estudios | |
| | Población inactiva según sexo, experiencia laboral anterior y estudios | |
| | Personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadoras Autónomas (R.E.T.A.), según sexo, estudios terminados y tipo de afiliación. | Estadísticas de la Seguridad Social |
| | Personas Trabajadoras Autónomas (en adelante, PTA) según sexo, sector económico y personal a su cargo | |
| | Tasas de emprendimiento potencial, tasa de actividad emprendedora, tasa de empresas consolidadas y tasa de cierres ⁴⁶ por sexo y estudios | GEM-Andalucía |
| | Percepción de oportunidades y motivaciones diferenciales para emprender, según sexo | |
| | Empresas según sexo de la persona titular o del 51% accionariado, antigüedad, sector económico y personas empleadas | Dir. Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía (**) Estudios e investigaciones |
| Indicadores de supervivencia y crecimiento empresarial desagregados por sexo de la persona titular o del 51% accionariado (expansión, internacionalización, diversificación, transferencia, etc.) | | |
| % de mujeres en carreras universitarias y estudios de especialización y posgrado relacionados con la gestión empresarial, y % de mujeres docentes en dichos estudios | Estadística de la enseñanza Universitaria | |

45 En el apartado final de este Cuadernillo se ofrece información detallada sobre las fuentes oficiales, el organismo responsable, la periodicidad y el enlace para su localización en la web.

46 Indicadores utilizados en la metodología GEM (GEM, 2016: 30): la *tasa de emprendimiento potencial* (TEP), mide el potencial emprendedor de la población a través del porcentaje de personas entre 16 y 64 años que manifiestan su intención de crear una empresa en un horizonte de tres años; la *tasa de actividad emprendedora* (TEA) mide el porcentaje de la población adulta que posee y gestiona una empresa de menos de tres meses, para el caso de las empresas nacientes, y entre tres meses y tres años y medio de antigüedad, para el caso de las nuevas; la *tasa de empresas consolidadas*, mide el porcentaje que poseen y gestionan una empresa que lleva desarrollando su actividad de forma ininterrumpida durante un periodo superior a los tres años y medio; la *tasa de cierres*, es un indicador de mortalidad empresarial en los últimos doce meses previos a la realización del estudio de campo.

TABLA 2.1. INDICADORES DE GÉNERO Y FUENTES DE INFORMACIÓN DISPONIBLES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| EJE | INDICADOR (*) | FUENTE ⁴⁵ |
|----------------|---|---|
| REPRESENTACIÓN | Presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión de la política de empleo, trabajo autónomo y empresa en el ámbito autonómico | Base de datos de altos cargos de la Junta de Andalucía (**) |
| | Composición por sexo de los órganos de gobierno de los órganos colegiados adscritos a la Consejería competente en materia de empleo, trabajo autónomo y empresa | |
| | % de mujeres en las vocalías del Consejo Andaluz del Trabajo Autónomo, en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en la Comisión Consultiva Tripartita en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía, y del Consejo Económico y Social de Andalucía | Bases de datos de estos órganos (**) |
| | Presencia de mujeres y hombres en los puestos de dirección y gerencia de las empresas, según sector y tamaño de la empresa | |
| | % de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas, según sector y tamaño de la empresa | Directorio de Empresas y Establecimientos con Actividad Económica en Andalucía (**) |
| | Presencia de mujeres en los consejos de administración/dirección general de las principales entidades financieras con sede en Andalucía | Informes y estudios |
| | Presencia de mujeres y hombres en los puestos de dirección y comités ejecutivos de las organizaciones sindicales andaluzas | Estadísticas sindicales |
| | Presencia de mujeres entre las personas representantes (delegación sindical, Comités, Juntas) de las organizaciones sindicales en las empresas | |
| | Presencia de mujeres en las comisiones de negociación de convenios colectivos | |
| | % de mujeres afiliadas a organizaciones sindicales según ocupación y sector y tamaño de la empresa | |
| | % de mujeres que participan en redes de personas trabajadoras, trabajadoras autónomas, emprendedoras o empresarias | Registros de las organizaciones correspondientes |
| | % de mujeres afiliadas a las organizaciones/asociaciones profesionales en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo, o la empresa | |
| | % de mujeres en la dirección /junta directiva de organizaciones/asociaciones profesionales de empleo, trabajo autónomo, emprendedoras y empresariales | |
| | N y % de asociaciones de mujeres empleadas, trabajadoras autónomas, emprendedoras y empresariales sobre el total de asociaciones profesionales de estos ámbitos | |
| | Registro de Asociaciones de Andalucía (**) | |

TABLA 2.1. INDICADORES DE GÉNERO Y FUENTES DE INFORMACIÓN DISPONIBLES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| EJE | INDICADOR (*) | FUENTE ⁴⁵ |
|--|--|---|
| CONDICIONES LABORALES | Población ocupada y asalariada según sexo, situación profesional, tipo de jornada y horas efectivas de trabajo | Encuesta de Población Activa (EPA) |
| | Personas asalariadas por sexo, según tipo y duración de contrato | |
| | Población ocupada por sexo, situación profesional y tiempo en ocupación actual | |
| | Salario medio de las personas ocupadas por sexo, situación profesional, sector económico y ocupación | Encuesta de Estructura Salarial (INE) |
| | Ganancia media anual según sexo, nivel de estudios terminados, grupo de edad y procedencia por tipo de contrato, jornada y antigüedad | |
| | Presencia de mujeres y hombres en la economía sumergida según sector de actividad | Estudios e investigaciones |
| | PTA, emprendedoras y empresarias según sexo, tiempo de dedicación y volumen de negocio (o grupo de ingresos) | EPA -Estadísticas de la Seguridad Social |
| | % de convenios colectivos que incluyen medidas de promoción de la igualdad de género en el empleo, según sector y tipo de medidas incorporadas | Base de datos de convenios colectivos Registros sindicales |
| | % de empresas que cuentan con planes de igualdad entre mujeres y hombres, según sector, perfil de la plantilla y tamaño de la empresa | Registros Inspección de trabajo ⁴⁷ |
| | PTA según sexo, antigüedad y volumen de empleos creados | Estadísticas de la Seguridad Social |
| | % de Mujeres en el colectivo de personas Trabajadoras Autónomas Económicamente Dependientes (TRADES) | |
| | Personas empleadas y TA según sexo, base de cotización y conceptos | Estadísticas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) |
| | % de mujeres beneficiarias de prestaciones según edad, relación con la actividad, tipo (contributivas/no contributivas) e importe medio | |
| | Incidencia de accidentes de trabajo en personas trabajadoras según sexo y situación profesional. Motivos, baja y duración. | Estadística de accidentes laborales (M. Empleo y Seg. social) -Registros y Estadísticas Instituto Andaluz Prevención Riesgos Laborales (**) |
| | Incidencia por sexo de los diferentes tipos de riesgos laborales (también riesgos psicosociales, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo), por sexo y situación profesional | |
| | % de acciones formativas/de prevención en materia de riesgos laborales que incluyen contenidos relacionados con los riesgos psicosociales, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo | Registros de las entidades gestoras de las acciones formativas/de prevención |
| | Participantes en acciones formativas/de prevención en materia de riesgos laborales, según sexo y situación profesional | |
| Delitos denunciados en relación con la violencia de género en el empleo, en número, % sobre el total de denuncias del ámbito laboral | Registros policiales y judiciales | |
| Número de sanciones en materia de discriminación por razón de sexo en el empleo, según tipo de delito y sanción | | |
| Empresas andaluzas signatarias de Protocolos o que han puesto en marcha acciones de prevención y sanción contra la violencia, el acoso y el abuso sexual o por razón de sexo | Estudios e investigaciones Registros entidades promotoras | |

47 A pesar de que no es obligatorio su registro es posible que, en la medida que constituye una función asignada a este órgano, cuente con algún instrumento de recogida de información en este sentido.

TABLA 2.1. INDICADORES DE GÉNERO Y FUENTES DE INFORMACIÓN DISPONIBLES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| EJE | INDICADOR (*) | FUENTE ⁴⁵ |
|---|---|--|
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | Personas ocupadas, TA y empresarias según sexo y número de descendientes | EPA - Registros de la Seguridad Social Estudios e investigaciones |
| | Personas ocupadas, TA y empresarias según sexo y participación en el trabajo doméstico y de cuidado (% de participación y media de horas dedicadas) | Encuestas de uso del tiempo |
| | % de personas ocupadas usuarias/beneficiarias de medidas y/o servicios de conciliación, según sexo y situación profesional | Estudios e investigaciones Registros entidades prestadoras de los servicios |
| | Personas beneficiarias de bajas, permisos, licencias y prestaciones por paternidad/maternidad y cuidado de familiares, según sexo y situación profesional | Estadísticas de la Seguridad Social |
| | Personas beneficiarias de apoyo a contrataciones para la conciliación de personas trabajadoras autónomas | Registros de las entidades que gestionan las ayudas, bonificaciones, etc. |
| | % de mujeres trabajadoras autónomas o empresarias beneficiarias de ayudas, bonificaciones, etc. para la conciliación | Estudios e investigaciones |
| | Actitudes y necesidades de las personas trabajadoras frente a la conciliación y corresponsabilidad, por sexo y situación profesional | Estudios e investigaciones Registros de entidades promotoras |
| | Número y porcentaje de empresas que cuentan con planes/acciones/servicios de conciliación, según tamaño de empresa y sector | Registros de las entidades prestadoras o que gestionan los servicios/recursos |
| | Grado de cobertura de los recursos/servicios públicos en materia de conciliación (guarderías, etc.) para las personas trabajadoras, por sexo, situación profesional y tipo de recurso/servicio | Registros de las entidades prestadoras o que gestionan los servicios/recursos |
| | % de actuaciones de información, difusión y sensibilización relacionadas con la conciliación que incluyen contenidos/imágenes para fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado | Registros de las entidades que gestionan las actuaciones y campañas |
| Presencia del tema de la conciliación y la corresponsabilidad en las campañas u otras acciones de información, impulso, o difusión de iniciativas relacionadas con el empleo, el trabajo autónomo y la actividad emprendedora | Registros de las entidades que gestionan las actuaciones y campañas | |

TABLA 2.1. INDICADORES DE GÉNERO Y FUENTES DE INFORMACIÓN DISPONIBLES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| EJE | INDICADOR (*) | FUENTE ⁴⁵ | |
|---|---|---|--|
| RECURSOS Y SERVICIOS | Población usuaria de la red de servicios de la JA para el empleo según sexo, relación con la actividad y tipo de servicio | Registros de entidades que gestionan los servicios/recursos correspondientes (**) | |
| | % mujeres usuarias de la red de servicios de la JA para la promoción y apoyo a la iniciativa emprendedora y empresarial según tipo de servicio | | |
| | Valoración (necesidades, satisfacción) de la oferta de recursos y servicios de empleo, emprendimiento y empresa disponibles, según sexo, tipo de servicio y perfil de persona usuaria | | |
| | Indicadores de incorporación del enfoque de género en la organización y prestación de servicios de empleo, autoempleo y empresa de la JA | Estudios específicos | |
| | Población empleada/desempleada participante en acciones de formación para el empleo o el desarrollo profesional según sexo, relación con la actividad y tipo y duración de la acción formativa | Registros de entidades que gestionan las actuaciones correspondientes (**) | |
| | Población TA, emprendedora y empresaria participante en actividades formativas, según temática, tipo y duración de la acción formativa | | |
| | Indicadores de demanda y satisfacción con la formación ofertada para personas desempleadas, empleadas, emprendedoras y empresarias por sexo | | |
| | % de convocatorias vigentes relacionadas con el acceso a servicios y recursos y servicios para el empleo, el emprendimiento o el fomento de la actividad empresarial, que han incorporado cláusulas, y tipo de cláusulas, para la promoción de la igualdad de género o de iniciativas lideradas por mujeres | | |
| | Existencia de servicios de apoyo y acompañamiento específicos para mujeres desempleadas, ocupadas, TA y emprendedoras (Nº y % sobre el total) | | |
| | % de mujeres beneficiarias de actuaciones de orientación al autoempleo e itinerarios de formación y orientación profesional al autoempleo | | |
| | PTA, emprendedoras y empresarias según sexo y acceso a financiación (capital o créditos) para emprendimiento/sostenimiento de iniciativas de creación de empresas/trabajo autónomo | | Estudios específicos |
| | Indicadores de demanda crediticia desagregados por sexo | | Registros entidades financieras |
| | Índices de morosidad y endeudamiento de PTA y empresas, desagregados por sexo de la persona titular | | Registros de Hacienda (**) |
| | % mujeres beneficiarias de subvenciones, incentivos fiscales, etc. para nuevas altas en Régimen Especial de la Seg. Social para Trabajadores y Trabajadoras Autónomas (RETA), creación y establecimiento de empresas, etc. (convocatorias pasadas) | | Registros de entidades que gestionan las convocatorias correspondientes (**) |
| | % de mujeres beneficiarias de financiación a través de líneas de microcréditos para la creación/ampliación de negocio o similares | | |
| | Empresas beneficiarias de incentivos o ayudas a la innovación y/o implantación de soluciones tecnológicas, según sexo de su titular, modalidad de la ayuda y tamaño de la empresa | Estudios e investigaciones | |
| | Indicadores sobre competencias y uso de TIC por mujeres y hombres empleados, trabajadores autónomos y titulares de empresas | | |
| | % de mujeres en carreras universitarias y estudios de especialización y posgrado relacionados con el sector tecnológico, y % de mujeres docentes en dichos estudios | Estadística de la enseñanza Universitaria | |
| | Personal empleado en actividades de I+D en las AA.PP., enseñanza superior, IPSFL ⁴⁸ y empresas, según sexo, ocupación, y disciplina | Estudios e investigaciones | |
| | % de trabajadoras autónomas y empresarias en sectores tecnológicos, según características de las iniciativas (tamaño, personal empleado, volumen de facturación, etc.) | | |
| % de empresas de base tecnológica, según sexo de su titular y características (personal empleado, volumen facturación, etc.) | Estadística sobre Actividades en I+D (INE) | | |
| Participación y representación de las mujeres en las instituciones públicas organizaciones laborales, empresariales y sindicales o áreas de las organizaciones relacionadas con la tecnología | Registros de las entidades implicadas | | |
| Indicadores desagregados por sexo sobre condiciones laborales diferenciales en el sector tecnológico (brecha salarial, etc.) | | | |
| Indicadores sobre visibilidad y reconocimiento (premios, apariciones en los medios y campañas de comunicación, etc.) de las mujeres en el sector tecnológico | | | |

TABLA 2.1. INDICADORES DE GÉNERO Y FUENTES DE INFORMACIÓN DISPONIBLES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| EJE | INDICADOR (*) | FUENTE ⁴⁵ |
|---|--|---|
| RECONOCIMIENTO | % de mujeres que han recibido premios o reconocimientos en convocatorias al efecto en el ámbito del empleo, trabajo autónomo, y actividad emprendedora o empresarial | Registros de entidades que gestionan convocatorias / campañas (**) |
| | Empresas, organizaciones o asociaciones o redes de mujeres beneficiarias de premios o reconocimientos a las organizaciones/ redes de empleo, trabajo autónomo, emprendimiento y empresariales | |
| | Participación de hombres y mujeres empleadas, trabajadoras autónomas, emprendedoras y empresarias en foros colaborativos, mesas y talleres de encuentros de estos ámbitos | Registros de las entidades organizadoras (sector público, asociaciones profesionales, etc.) |
| | % de mujeres en comités organizadores y como ponentes en foros colaborativos, mesas y talleres de encuentros para personas empleadas, trabajadoras autónomas, emprendedoras y empresarias | |
| | % de campañas de fomento del empleo, la actividad económica o empresarial que incorporan contenidos relacionados con la igualdad de género, según objeto de la campaña, tipo de contenidos difundidos y público destinatario | Registros de las entidades promotoras de las campañas Estudios específicos |
| | % de campañas u otras acciones de información, impulso, o difusión de iniciativas relacionadas con el empleo, el trabajo autónomo y la actividad emprendedora y empresarial que garantizan un uso no sexista del lenguaje (escrito y visual) e incorporan imágenes y contenidos que contribuyen a la ruptura del rol de género y los estereotipos asociados al empleo, la actividad económica o empresarial de las mujeres | |
| | Número y tiempo medio de apariciones (televisión, radio, prensa deportiva y plataformas digitales) de mujeres trabajadoras, TA y empresarias, según medio de comunicación y ámbito de difusión | Informes del Consejo Audiovisual de Andalucía (**) Estudios e investigaciones |
| | % de las noticias relacionadas con el empleo y la actividad económica y empresarial (televisión, radio, prensa económica y plataformas digitales) sobre iniciativas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres | |
| | Presencia de estereotipos de género en el tratamiento de las noticias sobre empleo y actividad económica y empresarial. | |
| Profesionales periodistas especializadas en empleo, economía y empresa según sexo, medio de comunicación y % sobre el total de personas periodistas | Registros de los medios de comunicación y del Colegio Profesional de Periodistas de Andalucía (**) | |

(*) Se expresarán en números absolutos y en % por sexo salvo que se indique lo contrario.

(**) El nivel de desagregación de la información requerido puede no estar disponible, por lo que habría que recurrir a micro datos o, en su caso, generar esta incluyéndola en los registros correspondientes.

2.2. Recopilar información relevante sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial

a) **¿Qué es?** Con este paso se trata de dilucidar, a partir de la información recopilada en la etapa anterior, si la futura norma va a incidir sobre un contexto en el que están presentes desigualdades de género.

b) **¿Para qué sirve?** Saber -con precisión y datos que lo demuestren- si existen desigualdades de género en el contexto en el que va a operar la norma es la base para tomar decisiones acerca de si va a ser necesario o no incorporar medidas adicionales para garantizar su impacto positivo sobre la igualdad de género.

Además, esta etapa del procedimiento es la que nos permite **ir más allá** de los simples datos y la constatación de que existen desigualdades de género, para profundizar y dar una explicación a estas desigualdades. Esta *explicación* es la que va a aportar las claves sobre cómo se han de abordar -en la futura norma- las situaciones de desigualdad encontradas orientándola, más allá de las mujeres afectadas por ellas, hacia las estructuras, instituciones, comportamientos y valores socioculturales que producen y sostienen las desigualdades de género en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial.



Por ejemplo, pensemos en una norma que regula la concesión de incentivos y bonificaciones para la creación de empresas en el sector de investigación y desarrollo tecnológico; el indicador “%mujeres y hombres que actualmente trabajan en el sector de I+D” puede ofrecernos información para aproximarnos al contexto en el que va a operar la norma que nos ocupa. Primero, tendremos que obtener su último valor rastreando en las fuentes disponibles. En este caso, habremos de consultar la Estadística sobre Actividades en I+D (INE). Con datos de 2016, las mujeres suponen apenas el 39% del total de personal dedicado a I+D, y se reduce hasta el 29% en el caso del personal de las empresas privadas. Los datos nos muestran, entonces, que estamos ante una clara *situación de desigualdad*; pero ¿cómo interpretarlos?, ¿por qué se producen estas diferencias entre mujeres y hombres en ese sector de actividad? Para responder a esta pregunta es necesario dar el siguiente paso....



El impacto de la norma en elaboración será positivo y sus medidas más efectivas para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, si se dirigen a atacar las “causas” de las desigualdades de género observadas y no sólo a compensar sus efectos.

c) **¿Cómo analizar la información aportada por los indicadores e identificar desigualdades de género en el ámbito de operación de la norma?** Una vez seleccionados los indicadores que van a utilizarse e identificadas las fuentes de información disponibles, se han de realizar dos tareas:

- En primer lugar, utilizando los indicadores seleccionados en el paso

En segundo lugar, habrá que utilizar el **análisis de género** para *entender* lo que nos están indicando estos datos. Este “entender” pasa por ir más allá de la mera constatación de que las mujeres están en peor situación en el ámbito del empleo y saber qué es lo que explica que se den las diferencias que señalan los datos. El análisis de género indica que estas diferencias se explican porque están operando los *factores de desigualdad de género*.



Cuando hablamos de “factores de desigualdad de género” nos estamos refiriendo a “distintos elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder y controlar, en igualdad de condiciones, cualquier recurso de la sociedad, así como en la participación en los distintos ámbitos de la vida”⁴⁹

49 (Unidad de Igualdad de Género- LIKaDI, 2014: 16)

Los **factores de desigualdad de género en el empleo**, generalmente están ocultos y pasan desapercibidos a las personas que gestionan las políticas, las organizaciones del ámbito y a las propias personas empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias. En este caso, serían todos aquellos que producen y reproducen la menor participación de las mujeres en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial; su infrarrepresentación en los niveles de toma de decisiones de las instituciones y organizaciones de estos ámbitos; las singulares peores condiciones de los empleos ocupados por ellas así como de sus empresas e iniciativas de trabajo autónomo; las dificultades de conciliación, la ausencia de corresponsabilidad y sus costes en el acceso, condiciones, desarrollo profesional, etc. de las mujeres; su proporcional menor acceso a los recursos y un uso diferenciado de servicios no necesariamente pensados para satisfacer sus necesidades e intereses; su menor reconocimiento y visibilidad social como empleadas, emprendedoras y empresarias y los sesgos de género que todavía persisten en el tratamiento de su papel, méritos y capacidades... y, en definitiva, la significativa peor situación y posición de las mujeres en estos ámbitos que muestran claramente los datos disponibles.

- Finalmente, y dado que estamos ante un ámbito amplio y complejo, se considera que puede ser de ayuda una clasificación de los diferentes factores de desigualdad que, en conjunto e interrelacionados entre sí, permiten "explicar" las desigualdades de género que se dan en él⁵⁰:



- » **Los estereotipos de género.** Hace alusión a todos aquellos factores ligados a las ideas, creencias y valores comúnmente asumidos acerca de qué son y cómo tienen que comportarse mujeres y hombres. En una sociedad patriarcal como la nuestra, estas ideas, creencias y valores sitúan a las mujeres en una posición de inferioridad respecto a los hombres y redundan en la falta de *visibilidad*, de *reconocimiento* de su autoridad y prestigio, en la *limitación* y "encasillamiento" de sus capacidades y habilidades, en la *subordinación* o subsidiaridad de su proyecto profesional, etc.
- » **El reparto desigual del trabajo de cuidado.** Agrupa todos aquellos factores ligados a la división del espacio social y las funciones y trabajos que en él se desarrollan tomando como referencia el sexo de las personas. Esta división, si bien de forma muy sutil todavía muy presente en nuestras sociedades, asigna a los hombres la esfera del trabajo remunerado y la representación social y política (esfera "productiva") y

⁵⁰ La clasificación a continuación está basada en el trabajo realizado, entre otras, por esta misma autora y plasmado en el material "Los Factores de desigualdad de género en el empleo" (UAFSE, 2008).

a las mujeres, además y por encima del primero, el trabajo de cuidado (la esfera "reproductiva"). Todo ello tiene importantes consecuencias en la disponibilidad y *centralidad* que el empleo y el desarrollo profesional tiene en la vida de las mujeres, en la *sobrecarga* de trabajo, en la asunción de *riesgos* para poner en marcha sus proyectos y está, en definitiva en la base de muchas de las desigualdades observadas en estos ámbitos.

- » **El androcentrismo⁵¹ de la cultura empresarial y de las organizaciones sociales.** Se refiere a la masculinización de los modelos de dirección y gestión de las empresas y organizaciones económicas en general, así como de las redes y espacios de colaboración, participación e interlocución con los poderes públicos y las entidades financieras. Incluye el androcentrismo en los valores, tradiciones, la organización de los tiempos y espacios de trabajo, el clima y las formas de interacción y comunicación interna, etc. que conforman la cultura de las organizaciones laborales. Hay que hacer también referencia a las formas de organización social en general, y la medida en que los tiempos, infraestructuras, servicios, recursos, transportes, se realiza tomando como referencia al hombre trabajador con las necesidades de cuidado cubiertas.
- » **Los déficits de integración del enfoque de género en las políticas de empleo, trabajo autónomo y empresa.** Las políticas públicas, que tienen un papel primordial a la hora de desvelar las desigualdades de género en el empleo y "atacar" los factores que las producen, se diseñan, desarrollan y evalúan –generalmente, y a pesar de los avances que se han producido- *de espaldas* a ellos, sin integrar (o haciéndolo sólo en el plano formal) el objetivo de fomentar activamente la igualdad entre mujeres y hombres ni asumir en profundidad sus implicaciones en el ámbito del empleo y la actividad emprendedora y empresarial.

51 Cuando hablamos de "sesgos androcéntricos" nos estamos refiriendo a aquellos que derivan de una concepción subyacente de "<<lo masculino>> como referente universal y prototipo de <<lo humano>>" e implica invisibilizar las diferencias y la situación, intereses, necesidades diferenciales de las mujeres empleadas, emprendedoras y empresarias, "asimilándolas al modelo masculino que es entendido como universal y el único válido" (Alonso Cuervo, Isabel; Biencinto López, Natalia; et. al, 2007: 10). De estos sesgos resultan beneficios no intencionales para quienes pertenecen al modelo dominante (masculino) o se adaptan a él, mientras que, en el mejor de los casos se invisibiliza a las mujeres y sus contribuciones y, en el peor, se infravaloran sus capacidades, realizaciones y logros.



Siguiendo con el ejemplo... ¿a qué puede deberse esta brecha de género en el personal empleado en actividades de I+D?, ¿qué factores, relacionados con las desigualdades de género pueden explicarlas? Para responder a estas preguntas habría que recurrir al análisis de género e indagar cómo influyen los estereotipos de género, el reparto de roles, la cultura organizacional y, finalmente, qué papel tienen la política pública en la producción/reproducción de estas desigualdades. A priori, teniendo en cuenta los grandes grupos mencionados, habremos de atender, entre otros, a los siguientes *factores*:

- los *estereotipos de género*, que segregan las elecciones educativas y profesionales de las mujeres hacia empleos considerados "femeninos", que suelen estar, generalmente, asociados a los servicios, frecuentemente en la esfera de lo social y alejados de los sectores tecnológicos y la investigación y el desarrollo (salvo los relacionados con las disciplinas de conocimiento ligados a esta esfera). A ello contribuye, en parte, la "brecha tecnológica" de género, que desincentiva la participación de las mujeres, no tanto –aunque también- como usuarias, sino especialmente como generadoras de aplicaciones y creadoras de empresas de base tecnológica.
- el *reparto desigual del trabajo de cuidado*, que –en tanto que las mujeres padecen la sobrecarga en tiempo y trabajo ligada al desempeño del rol doméstico y de cuidados- desincentiva el empleo de las mujeres en general y más si ésta se produce en un ámbito que requiere dedicación intensiva y está muchas veces sometido a una alta desregularización (y compatibilizar tiempos y tareas requiere certezas y regularidades).
- la *cultura y funcionamiento* de las organizaciones relacionadas con la investigación, el desarrollo y la innovación, generalmente lideradas por hombres y con una cultura organizacional poco permeable a las necesidades e intereses de las mujeres, de la que no están exentos valores androcéntricos que dificultan el reconocimiento de las competencias, trayectoria y logros de las mujeres. Todo ello opera en una doble dirección: desincentivando a las mujeres para seleccionar este como su campo profesional y, por otro, permeando los mecanismos de reclutamiento y selección de las empresas y organizaciones de base tecnológica, que acaba resultando en mayores probabilidades de selección para los candidatos hombres.
- las *políticas públicas* de regulación y fomento del empleo y las empresas en el sector de investigación y desarrollo tecnológico que, al no considerar estas diferencias y desigualdades, no actúan intencionalmente para compensarlas y, por tanto, contribuyen a reproducirlas.

La influencia de estos factores permite dar una explicación a las diferencias observadas y evidencia, en definitiva, que estamos ante un claro indicador de desigualdad de género en el empleo.

d) ¿Cuáles son las principales desigualdades de género en el ámbito del empleo y qué factores las explican? Se ofrece a continuación una relación de las *desigualdades de género* presentes en el empleo, junto con una *descripción* de las mismas y una aproximación a los *factores* de desigualdad que las producen/reproducen. Con objeto de dotar de un hilo conductor al procedimiento de análisis que se propone en ese cuadernillo, se continúa con la clasificación en función de los *ejes de desigualdad* que se viene manejando, para facilitar la comprensión del proceso global de análisis del contexto de intervención del proyecto normativo objeto de este apartado.



TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|---------------|---|---|---|
| PARTICIPACIÓN | <p><i>Menor participación de las mujeres en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial</i></p> | <p>Con relación al empleo, los datos muestran menores tasas de actividad y ocupación de las mujeres, y mayores de desempleo. En cuanto al trabajo autónomo, las diferencias son más importantes, y en torno al 65,1% de los autónomos son hombres. Las mayores brechas se dan respecto a su participación en la actividad empresarial, en la que las mujeres representan algo menos del 30%, con importantes diferencias, además, en cuanto a características y tamaño de las empresas lideradas por unos y otras.</p> <p>Esta menor participación es, a la vez, causa y efecto de buena parte del resto de las desigualdades de género que se dan en el ámbito del empleo: desigual presencia y representación en los puestos de decisión de las empresas y organizaciones, el menor acceso proporcional a los recursos y mayor necesidad de servicios de apoyo, etc.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Percepciones estereotipadas sobre el empleo como ámbito de actividad ligado al rol de género masculino, especialmente en el caso del TA y la iniciativa empresarial cuya práctica se entiende requiere de rasgos masculinos tradicionales (liderazgo, riesgo, etc.) Escasez de modelos o referentes de mujeres líderes en el ámbito empresarial. • Falta de corresponsabilidad de los hombres y de infraestructuras para el cuidado y asignación de este rol a las mujeres, con la consiguiente incompatibilidad para el empleo, más si requiere dedicación intensiva como la actividad empresarial. • Cultura androcéntrica de las organizaciones laborales y presencia predominante de hombres en los puestos de decisión, y en las organizaciones y redes profesionales ligadas al TA y la empresa. • Políticas públicas que, al no incorporar el enfoque de género, no promueven la igual participación de las mujeres en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial. • Menor presencia de mujeres (como alumnas, pero sobre todo como docentes) en las enseñanzas ligadas a la creación y alta dirección de empresas lo que incide claramente en su presencia en el TA y la actividad empresarial. En ello influye, además del rol de género, la ausencia de políticas de promoción de elecciones educativas no sexistas que inician en el autoempleo e impulsen la iniciativa y el talento emprendedor de las niñas y jóvenes. |
| | <p><i>Segregación ocupacional horizontal por sexo del empleo, el TA y la actividad empresarial.</i></p> | <p>Los datos muestran una distribución muy segregada por sexo y una fuerte concentración del empleo femenino en ocupaciones ligadas al sector servicios y especialmente de salud, cuidado de personas y el empleo no cualificado. Esta incorporación segregada de las mujeres al mercado laboral, además de restringir su participación general (suele concentrarse en áreas "saturadas", con menores posibilidades de acceso, mayores índices de desempleo, peores condiciones laborales, etc.), refuerza los estereotipos de género, ligando el empleo femenino al rol de género tradicional y hacia esferas menos valoradas socialmente.</p> <p>La segregación del empleo de las mujeres se traslada a su participación en el trabajo autónomo y la actividad empresarial, concentrándola típicamente en el sector servicios-con alta competencia, poco margen de beneficio, muy dependientes de la coyuntura económica-y con escasa presencia en sectores de alto impacto (en cuanto a creación de empleo y beneficios económicos).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La socialización de género, que atribuye ciertas habilidades a las mujeres y otras a los hombres, que se interiorizan y condicionan las elecciones –educativas primero y profesionales, después- de mujeres y hombres. Estas elecciones tienen eco en los estereotipos presentes en el mercado laboral, con percepciones estereotipadas sobre las competencias y experiencia necesaria para el desempeño de un puesto o el desarrollo de la iniciativa empresarial en determinados campos, que refuerzan la presencia de ellos en unos sectores y desincentiva la de ellas en otros. • Presencia predominante de hombres en los sectores de empleo "masculinizados", que permea la cultura de la profesión e inhibe la entrada de mujeres (y viceversa, aunque en menor medida). A ello se le suma la escasez de modelos o referentes de mujeres en empleos masculinizados (y viceversa, aunque en menor grado) • Políticas educativas que refuerzan o al menos no promueven activamente la diversificación de las opciones educativas y profesionales de las niñas. Políticas de empleo y empresa que no incentivan la presencia de mujeres en sectores masculinizados, ni fomentan la ruptura de los modelos segregados por sexo de empleo, TA y empresa ligados al rol de género tradicional. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|-----------------------|--|--|--|
| PARTICIPACIÓN | <i>Motivaciones e intereses diferenciales de mujeres y hombres para la participación en el empleo, el TA y la iniciativa empresarial</i> | <p>La "inactividad", en el caso de las mujeres, está muy ligada al trabajo de cuidado; en el caso de los hombres, a otros como la enfermedad, jubilación, etc.</p> <p>En el caso del TA y la iniciativa empresarial, los estudios muestran en las mujeres motivaciones ligadas a la necesidad económica (más en coyunturas de crisis y precarización del empleo por cuenta ajena), de compatibilización con las responsabilidades de cuidado y de búsqueda de alternativas a un mercado laboral rígido y discriminatorio. Mientras que, en los hombres, está guiada en mayor medida por las oportunidades de negocio, deseo de realización personal o vocación.</p> <p>Ello se expresa también en otros indicadores como la menor asistencia a eventos relacionados con el mundo empresarial, su menor consumo de estos contenidos en los medios de comunicación y su menor participación (o el carácter auxiliar de esta) en asociaciones, redes y foros ligados a estos ámbitos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La sociedad no asigna la misma posición al empleo en el proyecto de vida de mujeres y hombres. Su <i>centralidad</i> en la definición de la identidad y el lugar social de los hombres contrasta con la interiorización que las mujeres hacen de este como una actividad "complementaria", subsidiaria a la principal que es la de cuidado. Ello imprime motivaciones e intereses diferenciales a sus iniciativas de empleo, TA y empresariales, que además se refuerzan con los estereotipos de género que asignan a unos y a otras diferentes posiciones frente al empleo. • La falta de corresponsabilidad de los hombres y de suficientes infraestructuras para el cuidado condiciona (limitándolas) las expectativas y aspiraciones de las mujeres frente al desarrollo profesional y empresarial. • Esta desigualdad es a la vez causa y efecto de otras como su menor participación, la invisibilización de las mujeres empleadas y empresarias en los medios, con la consiguiente falta de referentes o modelos que motiven dicha participación, lo que a su vez desincentiva su presencia.... |
| REPRESENTACIÓN | <i>Segregación ocupacional vertical</i> | <p>Los datos muestran la desigual representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones en las empresas y organizaciones laborales ("techo de cristal"), así como obstáculos para su promoción profesional ("suelo pegajoso"). Ello, generalmente con independencia de sus logros profesionales y a pesar de sus –en general- mayores niveles de instrucción.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estereotipos de género que infravaloran saberes y competencias de las mujeres, invisibilizan sus logros y asocian liderazgo con masculinidad. Socialización tradicional que vincula feminidad y "entrega desinteresada" y autolimita a las mujeres para el ejercicio de funciones de liderazgo. • Androcentrismo del modelo, los procedimientos y criterios de representación y promoción; elección entre "pares" (<i>reproducción homóloga</i>⁵²) que excluye a las mujeres. • Asignación del cuidado a las mujeres, e inadecuación de la organización empresarial y social. (transportes, servicios...) a las necesidades de los hogares, que lastra la disponibilidad (la objetiva y la subjetivamente percibida) de las mujeres para puestos de decisión y para participar en espacios "informales" de generación de redes y toma de decisiones. • Ausencia de medidas de acción positiva en las organizaciones y sistemas de capacitación, acompañamiento y promoción del liderazgo de las mujeres. |

51 *"Homologous reproducción"* (en inglés), alude a una tendencia por la que, con base a la presencia dominante de los hombres durante décadas en el empleo y la toma de decisiones, tienden a contratar a quienes se parecen más a ellos, es decir, a otros hombres (Consejo de Europa, 2016a:1)

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|----------------|---|--|---|
| REPRESENTACIÓN | Menor representación de las de mujeres en los puestos de decisión de la política de empleo, las organizaciones, los medios de comunicación e influencia en el ámbito de la economía, la empresa y empleo. | <p>Los datos muestran la escasa representación de las mujeres en posiciones de liderazgo en las entidades de política pública y organizaciones ligadas al empleo y la empresa (patronales, sindicales, empresariales, financieras, etc.), y cierta segregación por sexo en la asignación de las áreas directivas, siendo más frecuente encontrar mujeres en áreas auxiliares y más relacionadas con el rol de género tradicional (como la dirección de comunicación, relaciones institucionales, etc.) y menos directamente relacionadas con el liderazgo en temas económicos y empresariales.</p> <p>A ello se une su escasa presencia y visibilidad en puestos de liderazgo e influencia social (medios de comunicación, académicos, científicos y de innovación, escuelas de negocio etc.) fuente de reconocimiento y prestigio en el ámbito del empleo, la economía y la empresa.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas, prácticas y hábitos asociados a la dirección y a la representación incompatibles con otras responsabilidades o actividades personales, lo que desincentiva a las mujeres y reproduce la posición de poder de los hombres. • Cultura organizacional, normas y procedimientos de elección sesgados: elección entre "pares" (<i>reproducción homóloga</i>) que excluye a las mujeres. • Modelos de liderazgo asociados a competencias, escenarios y comportamientos vinculados tradicionalmente con lo masculino, que dificultan la identificación de las mujeres con ellos. • Masculinización de los circuitos económico-financieros, de los espacios de toma de decisiones, de los medios de comunicación y de los círculos de influencia científicos, académicos y de negocio, que dificulta la identificación de las mujeres como "líderes" y candidatas a la representación de organizaciones empresariales, sindicales, etc. • Ausencia de medidas de acción positiva en las organizaciones y de <i>ampliación</i> y aplicación del marco normativo en materia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder y decisión de estas organizaciones. |
| | Menor participación de las mujeres en las organizaciones laborales, profesionales o empresariales y escasez de asociaciones específicas mujeres empleadas, TA o empresarias | <p>Los estudios muestran que, en general, las mujeres presentan menores tasas de participación y afiliación, lo que se refuerza con su ya comentada escasa representación y la muy excepcional presencia de contenidos vinculados a los intereses y necesidades de las mujeres o con la igualdad de género en las organizaciones (generales) de defensa de sus intereses laborales o profesionales.</p> <p>Por otro lado, y sin contar con datos precisos, los análisis de género apuntan a que son proporcionalmente escasas (desde luego, insuficientes dada la gravedad y extensión de las desigualdades de género que encontramos en él) las asociaciones y organizaciones específicamente orientadas a la defensa de los intereses de las mujeres trabajadoras, autónomas y empresarias, lo que a su vez dificulta su capacidad de representación, interlocución e incidencia para mejora de sus condiciones laborales y profesionales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Menor presencia de las mujeres en el empleo, en el TA y como empresarias y mayor precariedad de sus condiciones laborales, que dificulta su movilización y afiliación a organizaciones mixtas o a la creación y afiliación a organizaciones o redes específicas de defensa de sus intereses laborales o profesionales. • Impronta androcéntrica de las organizaciones sindicales y empresariales, que llevan a las mujeres a sentirse menos representadas y por tanto, a menores tasas de afiliación. • Invisibilidad y naturalización de las desigualdades de género en el empleo, el TA y la empresa, que impide el reconocimiento de las mismas por parte de las propias mujeres y la movilización en pro de sus intereses y la lucha por la erradicación de las mismas. • Escasez de incentivos y políticas de promoción del asociacionismo y la creación de redes específicas de mujeres empleadas, profesionales y empresarias. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|-----------------------|--|---|---|
| CONDICIONES LABORALES | Peores condiciones laborales para las mujeres en el empleo | <p>Las mujeres ocupadas se enfrentan, en términos generales, a una mayor incidencia de la temporalidad, una alta proporción de contratos por horas o a tiempo parcial, una vida laboral irregular o más corta –con las consecuencias que ello tiene de cara a la protección social-. También son la población mayoritariamente empleada en la economía “sumergida” en sectores como el comercio ambulante, la confección textil, la ayuda familiar en el ámbito agrario, etc.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La propia segregación horizontal y vertical, se convierte en causa y efecto de peores condiciones laborales. La mayor presencia de las mujeres en los puestos más bajos de la escala jerárquica, así como su concentración en ocupaciones ligadas al rol de género del sector servicios con menor prestigio social, menor valoración económica y con mayor saturación en el mercado, explica sus peores condiciones laborales. • Los estereotipos de género, que hacen que la vinculación de las mujeres con el trabajo “gratuito” e invisible de cuidado se traslade al ámbito del empleo, traduciéndose en una menor valoración social, prestigio y reconocimiento de las competencias y experiencias de las mujeres y de los empleos ligados a estos ámbitos, muy feminizados. • Los factores organizativos y la distribución desigual del trabajo de cuidado condicionan el acceso, la estabilidad en el puesto y la promoción profesional de las mujeres. En un mercado laboral rígido como el nuestro, en el que la mejora de las condiciones laborales dependen mucho de la disponibilidad y antigüedad en el puesto –y no tanto del mérito y la capacidad-, las trayectorias laborales irregulares de las mujeres son fuertes penalizadas. • Políticas públicas de empleo que no incorporan medidas efectivas y sanciones frente a su incumplimiento, para promover la diversificación profesional, la permanencia, la promoción e iguales condiciones laborales para las mujeres. |
| | Precariedad y fragilidad de las iniciativas de trabajo autónomo y empresariales de las mujeres | <p>Los proyectos de TAO de creación empresarial de las mujeres suelen ser de reducida dimensión, en ramas con pocas barreras de entrada (que requieren poco capital inicial), que ofrecen escasos márgenes de beneficio, de menor tamaño y creación de empleo.</p> <p>Además de su posicionamiento en el mercado, oportunidades de sostenimiento y expansión, todo ello tiene importantes repercusiones en sus niveles de protección social.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La socialización tradicional de género imprime en las mujeres valores de autorresponsabilidad y cuidado del entorno personal cercano, y deriva en una menor disposición a asumir conductas de riesgo. Ello impide en algunos casos inversiones iniciales más altas y en otros la pérdida de oportunidades de expansión y crecimiento. • La segregación por sexo de la actividad emprendedora se convierte también en causa y efecto de estas desigualdades; la opción de las mujeres emprendedoras y empresarias por sectores de actividad ligados al rol de género (en sectores menos valorados socialmente, con saturación de oferta, y escasos márgenes de beneficio) condiciona sus posibilidades de supervivencia y expansión. • El desigual reparto del trabajo de cuidado y las dificultades de compatibilización con las exigencias del trabajo autónomo y la gestión empresarial, condiciona las posibilidades de dedicación al proyecto empresarial, así como de participación en actividades formativas, foros y redes de negocio, organizaciones del ámbito, etc. y, con ello, las oportunidades de estabilidad y crecimiento de sus iniciativas. • La “ceguera al género” de las políticas de promoción del emprendimiento y la empresa, y la carencia de acciones positivas y de servicios y recursos adecuados no permiten contrarrestar estas dificultades y colocar los proyectos emprendedores de las mujeres en igualdad de condiciones. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|-----------------------|---|---|---|
| CONDICIONES LABORALES | Brecha salarial de género | <p>La desigual retribución por trabajos de igual valor, o brecha salarial de género en el empleo, se mantiene muy alta y sin una clara tendencia al descenso.</p> <p>Aunque no se cuenta con datos precisos, es posible que estas diferencias en ingresos sean incluso más altas en el caso de las trabajadoras autónomas y empresarias, teniendo en cuenta la desigualdad de condiciones en que se desarrolla su actividad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Todos los factores mencionados anteriormente confluyen en una menor valoración social del trabajo feminizado del que resultan brechas en ingresos por trabajos de igual valor. |
| | Desiguales condiciones de salud y seguridad en el empleo. | <p>Los datos sobre la exposición a riesgos laborales de la población ocupada muestran en general una mayor incidencia de los riesgos "físicos" en los hombres, si bien el panorama cambia cuando entran en consideración otro tipo de riesgos como los psicológicos, los derivados del sedentarismo, las tareas mecanizadas o repetitivas, o al enfrentar situaciones de discriminación, abuso, acoso o cualquier otra forma de violencia de género en el empleo, riesgos que inciden en mayor medida en las mujeres.</p> <p>Aunque no se cuenta con datos precisos, es posible que las mujeres cuenten con menores niveles de protección o cobertura ante contingencias por problemas de salud laboral o accidentes de trabajo, especialmente –dadas sus peores condiciones laborales y menores ingresos- en el caso de las mujeres trabajadoras autónomas y pequeñas empresarias.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La segregación por sexo del mercado laboral en general y la consiguiente exclusión de las mujeres de trabajos masculinizados considerados "peligrosos". • Estereotipos de género que sesgan tanto el concepto de "riesgos laborales" como su operacionalización y medición, tomando como referencia o modelo de "persona trabajadora" a un hombre en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas expuesto a riesgos físicos. Ello ha llevado a la invisibilidad y no consideración de los riesgos específicos –más allá de los "evidentes" ligados a la protección de la función reproductiva- para las mujeres. • Carencia de datos desagregados por sexo que nos permitan profundizar en la incidencia diferencial de accidentes de trabajo en hombres y mujeres –mayor aún en el caso de las mujeres TA y empresarias- distinguiendo entre tipos de riesgo, y cruzándolo con otras variables relacionadas con la ocupación y las condiciones laborales. • La brecha salarial o el menor nivel de ingresos por trabajo, junto con la mayor precariedad en las condiciones laborales de las mujeres (temporalidad, parcialidad, etc.) hace probable que sus tasas de cobertura sean inferiores. • Los sesgos de género en las políticas prevención de riesgos laborales, que no siempre contemplan –y, por tanto, tampoco se miden- los riesgos diferenciales a que se exponen mujeres y hombres, lo que impide incorporar medidas preventivas que se ajusten a las necesidades de las mujeres (también las TA y empresarias) y compensar las posibles desigualdades en cuanto a cobertura y protección social frente a accidentes y enfermedades laborales. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|-----------------------------------|--|--|---|
| CONDICIONES LABORALES | Incidencia de la violencia de género en el empleo | <p>Entre las cuestiones de salud laboral ha de contemplarse especialmente el acoso sexual o por razón de sexo, los abusos, la intimidación física, el acoso verbal, psicológico o físico, o cualquier otra forma de violencia de género.</p> <p>Si bien no se cuenta con datos precisos, los estudios evidencian que afecta más a las mujeres y es ejercida en mayor medida por los hombres, compañeros o superiores. En el caso de las mujeres directivas o empresarias, la violencia de género pasa generalmente por expresiones sexistas y machistas, ligadas a la infravaloración de su posición, el cuestionamiento de sus méritos, la alusión a su papel en el ámbito doméstico, etc. Estas expresiones, lejos de ser una cuestión anecdótica, son un importante instrumento de reproducción de las desigualdades en este ámbito.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La masculinización y la cultura androcéntrica de las entidades y organizaciones laborales. • La desigual posición de las mujeres ocupadas y su menor acceso al poder y los recursos, que las sitúa en posiciones de mayor vulnerabilidad frente a las diferentes formas de violencia y abuso. • La sexualización y objetualización del cuerpo de las mujeres, su vinculación al ámbito doméstico y la reproducción por encima de sus habilidades como empleadas, profesionales o empresarias. • La invisibilización de la problemática y la tolerancia social a la violencia de género y/o a expresiones de discriminación por razón de sexo en el empleo, que acaban naturalizándose, banalizándose, o aceptándose como "normales" (para quienes las ejercen pero también para quienes las sufren). |
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | Desigual reparto del trabajo de cuidado y su incidencia en la disponibilidad de empleo y la promoción profesional de las mujeres, y de sus iniciativas de trabajo autónomo y empresariales | <p>Los datos muestran la asignación a las mujeres del trabajo de cuidado, con algunos cambios –más en la línea de externalizarlo que en compartirlo o modificar la organización social o empresarial- pero sin duda insuficientes dado el tamaño de la brecha. Todo ello tiene una clara incidencia en el empleo y emprendimiento de las mujeres, así como de cara a su participación en otro tipo de actividades (relaciones sociales, asociacionismo, participación política, etc.) que a su vez incrementan las oportunidades de empleo y éxito profesional y empresarial.</p> <p>Más allá de restringirlo a los "permisos", el análisis de estas desigualdades ha de ser "integral" abarcando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La corresponsabilidad de los hombres. • El tipo y la cobertura de los recursos/servicios públicos y privados en materia de conciliación (adaptación de tiempos de trabajo, permisos, servicios para el cuidado, etc.) y desigual uso por parte de mujeres y hombres. • La organización social general y la medida en que los tiempos, infraestructuras, servicios, recursos, transportes, etc. se realiza tomando en cuenta las necesidades de cuidado. | <ul style="list-style-type: none"> • Déficit en equipamientos y servicios de atención y cuidados a mayores, personas dependientes e infancia. • Ausencia de corresponsabilidad por parte de los hombres, que entienden el trabajo de cuidado como una "contribución", no como una necesidad sino como una elección personal dependiente de su grado de conciencia y sensibilización. A ello se suma el alto grado de tolerancia social general con la sobrecarga global de trabajo (remunerado + no remunerado) de las mujeres. • Inadecuación de la organización social (tiempos y espacios, transportes, servicios...) a las necesidades de conciliación laboral, personal y familiar. • Políticas empresariales de conciliación muy limitadas, que no siempre cubren las obligaciones legales y adolecen en muchos casos de los mismos déficits (abajo) que las medidas adoptadas en políticas públicas. • Si bien este uno de los ámbitos que cuenta con mayores desarrollos en política pública, también es cierto que, además de insuficientes, no suelen proyectarse desde una perspectiva integral (corresponsabilidad doméstica, empresarial, social y pública), sino basadas en acciones fragmentarias y de muy desigual calado. Además, no se acompañan generalmente de análisis del impacto de género de su puesta en marcha, lo que puede provocar consecuencias no esperadas que refuerzan el reparto desigual del trabajo de cuidado. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|----------------------|---|---|--|
| SERVICIOS Y RECURSOS | Mayores necesidades de servicios de promoción y apoyo al empleo, el emprendimiento y la empresa | <p>En la medida en que las mujeres se encuentran en peor situación y posición en estos ámbitos, es habitual que sean ellas usuarias mayoritarias de los servicios disponibles. Esto es evidente en el caso de los servicios públicos de empleo y también, en mayor proporción a su presencia en estos ámbitos, en los de promoción de la actividad autónoma y empresarial. Este hecho, lejos de ser un indicador de igualdad de género en el uso de los servicios, es justamente la prueba de la incidencia de desigualdades que las colocan en peor situación y, por tanto, con mayores necesidades de recurrir a ellos.</p> <p>El que sean usuarias mayoritarias no implica que estos servicios se adapten a las necesidades e intereses de mujeres y hombres, ni (los indicadores muestran muchos déficits en este sentido) que integren la igualdad de género en su organización y funcionamiento. Se observa además una escasez de servicios <i>específicos</i> de atención a mujeres TA y empresarias y de acciones positivas para la promoción y consolidación de sus iniciativas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La menor participación de las mujeres en estos ámbitos, y su peor situación y posición en ellos, que las hace usuarias mayoritarias de los servicios de apoyo y promoción del empleo, la actividad autónoma y empresarial. De ahí también que las consecuencias de los recortes en la oferta de estas políticas públicas tenga una repercusión diferencial -más negativa en ellas- en las mujeres y en los hombres. • Estereotipos de género y androcentrismo presente en la cultura de las organizaciones privadas y públicas que prestan servicios de inserción, formación, asesoramiento, acompañamiento y apoyo a las personas desempleadas o aquellas que quieren mejorar su posición en el mercado laboral o empresarial, que pueden contribuir a reforzar las desigualdades de partida de quienes recurren a ellos. • Déficit en la integración del enfoque de género en el diseño y ejecución de los servicios, que no siempre se adaptan a los perfiles, necesidades e intereses de las mujeres empleadas, TA y empresarias. • Déficit en la disponibilidad de información relevante desde la perspectiva de género para evaluar la calidad y efectividad de estos servicios, pero sobre todo en la interpretación (error de asimilar igualdad numérica con igualdad de oportunidades) y el uso que se da a esta información para ajustar las políticas públicas implicadas. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|----------------------|---|--|--|
| SERVICIOS Y RECURSOS | Menores posibilidades de acceso de las mujeres a los recursos públicos y privados de promoción y apoyo al emprendimiento y la empresa | <p>Las mujeres tienen, en general, menos acceso a los recursos –entendidos estos en un sentido amplio: como informativos, formativos, económicos, financieros, de infraestructura, redes de apoyo, etc. -de promoción y apoyo al emprendimiento y la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor acceso al crédito y la financiación. • Menor acceso a la información económica, de mercados, conocimientos legales, etc. • Diferente valoración de los conocimientos de gestión y administración. • Menores redes de contactos y apoyo. <p>En general los programas de estímulo suelen enfocarse a aquellas modalidades de emprendimiento más extendidas y hacia aquellas que se consideran más viables, más innovadoras o con mayor capacidad de consolidación y expansión, lo que desequilibra la distribución de los recursos hacia las iniciativas encabezadas por hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La menor presencia general de las mujeres en el empleo, que además desciende cuando se asciende en la escala y se concentra en sectores menos valorados socialmente, explica su menor posibilidad de acceso a los recursos. Esta peor posición de las mujeres en el empleo y la actividad económica condiciona además que, en general, dispongan de una red de contactos menor y en posiciones jerárquicas más bajas y con menor capacidad de influencia. • La socialización diferencial desincentiva la asunción en las mujeres de riesgos en aras de la seguridad familiar, mientras que fomenta en los hombres el "arriesgarse", "ser competitivo", etc., lo que inhibe en ellas el recurso a <i>crédito y financiación externa</i>. Esta misma socialización aleja a muchas mujeres de los circuitos en los que se mueve <i>información</i> importante para la actividad emprendedora, mientras que forma parte del entorno habitual de los hombres, sus conversaciones, lecturas, etc. Finalmente, esta socialización diferencial (mujeres: cuidado y dependencia, hombres: autonomía y éxito) motiva un <i>apoyo</i> desigual a sus proyectos emprendedores, incentivándolos en ellos y problematizándolos en ellas. • Estereotipos de género presentes en las entidades (financieras, escuelas de negocios, subvenciones y ayudas públicas) se expresan en la menor credibilidad de las empresarias e infravaloración de sus ideas y planes de negocio, menor posibilidad de garantías y avales, menor viabilidad y rentabilidad del tipo de propuestas de trabajo, que se extienden a la valoración de sus conocimientos (informales, resultado de destrezas formadas de la infancia en la administración eficiente de recursos) que no tienen valor en el ámbito empresarial y financiero. • La "Falacia de la neutralidad" de las políticas de promoción y apoyo, que impide incorporar medidas de acción positiva que compensen las desigualdades anteriores y coloquen a las mujeres emprendedoras en igualdad de condiciones (o proporcionalidad respecto a sus dificultades de partida) de acceso a estos recursos. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|----------------------|--|---|--|
| SERVICIOS Y RECURSOS | Brecha digital de género en el empleo y la empresa | <p>Mujeres y hombres empleados, TA y empresarios se encuentran en una desigual situación y posición frente al acceso (alta tecnología), pero especialmente en cuanto al uso especializado y la creación tecnológica. Este fenómeno tiene un carácter transversal, atravesando al menos los siguientes ejes de desigualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La menor <i>participación</i> de las mujeres en las actividades I+D, especialmente en el sector de la empresa privada, y el alto grado de segregación por disciplinas de esta participación. • Su escasa presencia en los puestos de decisión y <i>representación</i> de las instituciones públicas, organizaciones laborales, empresariales y sindicales o áreas de éstas relacionadas con la tecnología. • Las consecuencias que todo ello tiene en las <i>condiciones</i> de trabajo, en sus oportunidades (y calidad) de empleo y en la competitividad, sustentabilidad y expansión de sus empresas. • La falta de <i>reconocimiento</i> y visibilidad (premios, apariciones en los medios y campañas de comunicación, etc.) de las mujeres en el sector tecnológico. | <ul style="list-style-type: none"> • La socialización diferencial y los estereotipos de género que alejan tradicionalmente a las mujeres de la esfera de la "tecnología" y la alta innovación. Ello tiene consecuencias en la segregación de las elecciones educativas primero-con una escasa participación de mujeres en carreras universitarias y estudios de especialización y posgrado relacionados con el sector tecnológico- y profesionales después -con la masculinización de los sectores profesionales ligados a la tecnología y la innovación. • Incidencia de la brecha digital <i>secundaria</i> -desigualdades en cuanto a los usos que unos y otras hacen de las tecnologías, todavía ligados con las funciones asignadas a mujeres y hombres por los roles de género- y <i>terciaria</i> -la ausencia de mujeres en los niveles de diseño y creación tecnológica-. Ello puede poner en cuestión la medida en que esta tecnología -diseñada en su mayoría por hombres- satisface las necesidades e intereses de las mujeres, lo que a su vez puede contribuir a explicar o reforzar el tradicional "alejamiento" de las mujeres de la tecnología. • Invisibilización de las aportaciones y los logros de las mujeres en materia de innovación, ciencia y tecnología. Sesgos de género y no reconocimiento de las figuras femeninas relevantes en la historia de la tecnología. Escasa presencia de mujeres docentes, académicas e investigadoras en carreras universitarias y estudios de especialización y posgrado relacionados con el sector tecnológico. Ausencia de modelos actuales de mujeres creadoras, innovadoras o exitosas en el ámbito tecnológico, que deja a las niñas y las jóvenes sin referentes a quien seguir. |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|----------------|--|---|--|
| RECONOCIMIENTO | Falta de reconocimiento de las competencias, trayectorias profesionales y logros de las mujeres empleadas, TA y empresarias | Infravaloración de los saberes, habilidades, trayectorias, iniciativas y logros de las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias. | <ul style="list-style-type: none"> Menor presencia general de las mujeres en estos ámbitos e invisibilidad de sus contribuciones. Falta de referentes exitosos de mujeres que sirvan de motor a nuevas iniciativas y fomenten la puesta en valor y en práctica de proyectos profesionales, de trabajo autónomo y empresariales de mujeres innovadores y de excelencia. Androcentrismo y sesgos de género en los procedimientos y criterios de valoración de la excelencia, innovación, calidad de las iniciativas profesionales, de trabajo autónomo y de los modelos de gestión empresarial. Masculinización de las redes de influencia y prestigio, que inciden en la definición de los modelos y criterios de valor en el ámbito del empleo, el TA y la actividad empresarial. Ausencia de mujeres en los órganos de representación y decisión sobre la concesión de premios y reconocimientos, y escasa incidencia de las políticas de promoción de la igualdad de género en la configuración del objeto y funciones de estos órganos. |
| | Invisibilización del empleo y la actividad económica y empresarial de las mujeres y estereotipos de género en su tratamiento en los medios de comunicación | <p>Los estudios muestran menor frecuencia de aparición y tiempo dedicado al empleo femenino y las emprendedoras y empresarias en los medios de comunicación (televisión, radio, prensa económica y plataformas digitales). También es inferior su presencia como profesionales del ámbito y en los espacios de toma de decisión de los medios de comunicación social.</p> <p>Además, los medios tienden a representar a las mujeres de forma estereotipada, sexualizada y sexista, o en profesiones acordes con el rol tradicional de género. Su físico, apariencia estética, feminidad y/o sexualidad, o su vida personal y familiar se refieren más a menudo o junto con su capacidad o desempeño profesional o empresarial.</p> <p>El sesgo de género en las representaciones mediáticas de las mujeres empleadas, profesionales y empresarias, tiene consecuencias negativas en la participación y condiciones profesionales de las mujeres en el empleo así como en su liderazgo. Por ello, los medios se convierten en importantes instrumentos de producción-reproducción de las desigualdades de género en el empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Los estereotipos de género que permean la imagen predominante de las mujeres y el sexismo presente en el tratamiento que los medios de comunicación en general, y de los económicos y empresariales en particular, hacen del papel y posición de las mujeres empleadas y emprendedoras y sus logros. Masculinización y cultura androcéntrica de las agencias de noticias y de los medios de comunicación del ámbito económico y empresarial. Desigual presencia de las mujeres como profesionales de los medios de comunicación y agencias de noticias económicas y empresariales y su práctica ausencia de los niveles de toma de decisión, que no facilita la entrada de contenidos y enfoques más cercanos a la realidad y la consideración de los intereses de las mujeres en general y las empleadas, TA y empresarias en particular. Escasa incidencia de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación, uno de los ámbitos más resistentes a la integración del enfoque de género. La apertura que supone la expansión de los medios digitales, si bien hasta el momento tiende a reproducir las desigualdades que se dan en los medios más tradicionales, tiene una gran potencialidad a la hora de ampliar la oferta informativa, romper con los estereotipos en su tratamiento, e interesar a públicos diversos distintos de los tradicionales (hombres profesionales interesados por los temas económicos y empresariales). |

TABLA 2.2. DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y FACTORES DE DESIGUALDAD

| EJE | DESIGUALDADES | DESCRIPCIÓN | FACTORES DE DESIGUALDAD |
|-----|--|--|---|
| | <p>Escasa presencia de mujeres y de temas relacionados con sus intereses en los foros profesionales y en las campañas públicas de promoción del empleo y la actividad autónoma y empresarial</p> | <p>Menor participación de las mujeres y desigual representación como organizadoras y ponentes en los foros y redes profesionales, así como escasa presencia en las campañas e iniciativas de comunicación y difusión para la promoción del empleo, el trabajo autónomo y la actividad emprendedora.</p> <p>Práctica ausencia de temas relacionados con las mujeres empleadas y empleadoras y mucho menor de la igualdad de género en los foros, jornadas, etc. de las empresas, las redes y organizaciones profesionales y sindicales, así como en las campañas públicas de este ámbito.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La cultura androcéntrica de las organizaciones empresariales y profesionales, las redes y escuelas de negocio, etc., que obstaculiza -o al menos no favorece- la participación de las mujeres profesionales del sector, ni la presencia de sus intereses en los foros e iniciativas de comunicación e intercambio de experiencias. • Poca incidencia de las políticas de igualdad en este ámbito e incluso resistencia de estas organizaciones ante los temas de género y a la integración de este enfoque en su gestión y actuaciones. • Estereotipos de género que permean la imagen predominante de las mujeres y el tratamiento que las organizaciones profesionales, económicas y empresariales hacen del papel y posición de las mujeres empleadas y emprendedoras y sus logros. • Déficits en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de uso no sexista del lenguaje escrito y oral en las campañas de información y difusión públicas, así como en cuanto a la extensión de estos requisitos a las entidades y organizaciones colaboradoras del ámbito profesional, empresarial, sindical, etc. y ausencia de mecanismos de control de su cumplimiento. |

3. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO QUE PUEDEN INCORPORARSE EN LA NORMA

El siguiente paso del procedimiento consistiría en revisar el proyecto de norma que se está elaborando a la luz de los resultados del análisis del contexto realizado en los dos apartados anteriores. Esta revisión está orientada a valorar si está dando respuesta al *mandato normativo* en igualdad de género y empleo de aplicación. La única forma de garantizarlo es incorporar las medidas necesarias para contribuir a erradicar, activamente, las *desigualdades entre mujeres y hombres* en cuanto a participación, representación, condiciones laborales, recursos y servicios, etc. que afectan al contexto concreto sobre el que la norma va a intervenir.

Con objeto de facilitar este proceso, este último apartado del cuadernillo ofrece un **catálogo de medidas** susceptibles de ser incorporadas a los proyectos normativos que se elaboren en el ámbito del empleo. Siguiendo el hilo conductor del análisis, las medidas aparecen clasificadas en función del *eje de desigualdad* que abordan y el tipo de mandato al que dan respuesta (medidas específicas y transversales):

- En el caso de las medidas **específicas**, se ha contemplado la siguiente tipología de normas en las que podrían incluirse:
 - 1º *Planes y programas* de actuación en políticas públicas del ámbito del empleo.
 - 2º *Normativa reguladora* de entidades (empresas, organizaciones), recursos y servicios (estructura, ordenación, funcionamiento, etc.) ligados a la promoción del empleo, el TA y la actividad empresarial.

3º *Convocatorias* de subvenciones, ayudas, becas, premios, etc. en este ámbito.

4º Normas de regulación de *campañas* de información y comunicación pública en la materia.

- Las medidas para dar cumplimiento a los mandatos **transversales**⁵³ se clasifican según el tipo de mandato al que dan respuesta⁵⁴: información y datos, uso del lenguaje, composición equilibrada, capacitación del personal, etc.

A continuación se presenta en formato de tabla el **catálogo de medidas** susceptibles de ser incorporadas a los proyectos normativos que se elaboren en el ámbito del empleo. Con ello, se pretende presentar a los órganos emisores el amplio abanico de posibilidades que tienen a su alcance para asegurar el impacto positivo de la norma sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

⁵³ Cabe insistir en que los mandatos transversales son de obligado cumplimiento y, por tanto, es necesario incorporar las medidas transversales en todos los proyectos normativos del ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial.

⁵⁴ No procede aludir al *eje de desigualdad* que abordan las medidas transversales, puesto que con ellas se pretende erradicar los factores de desigualdad que operan en todos los ejes contemplados.

TABLA 3.1. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS ESPECÍFICAS |
|---|--|---|
| PARTICIPACIÓN | 1. Planes y programas | Incluir, en los planes y programas correspondientes, una línea de actuación y medidas específicas para fomentar la participación equitativa y no segregada de mujeres y hombres en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial, así como indicadores de género para el diagnóstico, seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos con la puesta en marcha de estas medidas. |
| | | Incluir, en los planes y programas correspondientes, medidas que promuevan activamente la diversificación de las opciones profesionales de las mujeres, que fomenten la ruptura de los modelos segregados por sexo de empleo, e ideas de negocio y planes de empresa no sesgados en el trabajo autónomo y la empresa, así como hacia sectores innovadores y con infrarrepresentación de la mujeres, para la erradicación de la segregación por sexo de la actividad económica. |
| | | Incluir, en los planes y programas correspondientes, medidas dirigidas a la <i>activación</i> y a trabajar la <i>centralidad</i> del empleo en la vida de las mujeres, así como considerar las diferentes necesidades, motivaciones e intereses de mujeres y hombres a la hora de emplearse, optar por el trabajo autónomo o para emprender. |
| | | Incorporar, en la normativa que regula los planes y programas de formación en materia económica y empresarial, así como los relacionados con el mercado laboral, y el fomento del autoempleo y el emprendimiento, medidas para integrar el enfoque de género en su planificación, docencia y evaluación. |
| | | Incorporar, en los planes y programas que articulan las políticas activas de empleo, medidas que favorezcan la orientación al autoempleo e itinerarios de formación y orientación profesional hacia el emprendimiento y la empresa específicamente dirigidas a mujeres, así como amplien –desde una orientación profesional no sexista- sus opciones a todos los ámbitos profesionales. Tomar especialmente en consideración a las mujeres pertenecientes a grupos con mayores dificultades para el acceso al empleo por cuenta propia: mujeres mayores de 45 años, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, entre otras. |
| | | Articular, en los planes de acción correspondientes, acciones conjuntas con las autoridades educativas para que, en el marco de las líneas de actuación para una orientación educativa y profesional no sexista, se potencie el autoempleo, la iniciativa emprendedora y la vocación empresarial de niñas y chicas en los distintos niveles educativos, de formación profesional y universidades. |
| | 2. Regulación | Impulsar, en la normativa reguladora correspondiente, que los reglamentos y estatutos internos de las empresas y organizaciones empresariales, sindicales, profesionales, etc. incorporen el objetivo de igualdad de género, contemplen la participación equitativa de mujeres y hombres como base de sus actuaciones, y en coherencia, emitan informes periódicos sobre las prácticas y los resultados obtenidos, así como su difusión entre todas las partes implicadas. |
| | | Hacer mención, en la normativa reguladora correspondiente, a la necesidad de que las entidades económicas y empresariales (especialmente las que disfrutan de incentivos o beneficios públicos) revisen sus sistemas de reclutamiento y selección para descartar sesgos de género e identificar buenas prácticas de cara a incrementar la participación de las mujeres, especialmente en sectores de trabajo altamente masculinizados y los ligados a la investigación y desarrollo tecnológico. |
| | 3. Convocatorias | Incorporar, en las convocatorias de subvenciones y ayudas correspondientes, medidas de estímulo a las empresas y organizaciones empresariales, profesionales, de trabajo autónomo o sindicales, para que establezcan <i>planes de igualdad</i> entre mujeres y hombres y, en coherencia, emitan informes periódicos sobre las acciones ejecutadas y los resultados obtenidos, difundiendo y promoviendo el intercambio de información, experiencias y "buenas prácticas" para la igualdad de las mujeres en el empleo, el TA y la empresa. |
| | | Incorporar, en las convocatorias de subvenciones y ayudas correspondientes para las organizaciones laborales y empresariales, incentivos para la puesta en marcha de acciones positivas que incrementen la presencia de mujeres en sectores masculinizados. |
| Incorporar, en las convocatorias de subvenciones y ayudas a la investigación económica y empresarial, líneas específicas de investigación sobre las barreras que enfrentan las mujeres para su participación en igualdad en el empleo, el TA y la actividad empresarial, especialmente en los ámbitos masculinizados. | | |
| 4. Campañas | Visibilizar, en las campañas de fomento del empleo, el TA y el emprendimiento, la desigual participación de mujeres y hombres así como la segregación presente en estos ámbitos, e incorporar medidas específicas de difusión dirigidas a las mujeres para incentivar su participación en todos los sectores del empleo, el TA y la actividad empresarial. | |
| | Hacer referencia, en las campañas de fomento de empleo, de la actividad empresarial y emprendedora, al objetivo de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en estos ámbitos y en todos los sectores y dar difusión a las acciones concretas desarrolladas para darle cumplimiento. | |

TABLA 3.1. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS ESPECÍFICAS |
|----------------|-----------------------|--|
| REPRESENTACIÓN | 1. Planes y Programas | Incluir, en los planes y programas correspondientes, medidas específicas para fomentar la carrera profesional de las mujeres y su presencia en los puestos de decisión de las empresas y organizaciones laborales. |
| | | Incluir, en los planes y programas correspondientes, medidas que promuevan la afiliación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las organizaciones empresariales, sindicales, profesionales y de trabajo autónomo. |
| | | Incluir, en los planes y programas correspondientes, medidas para favorecer el asociacionismo y la creación de redes entre las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias, para la defensa de sus derechos e intereses, la mejora de sus condiciones y la ampliación de sus oportunidades. |
| | 2. Regulación | Impulsar, en la normativa reguladora correspondiente, que los reglamentos y estatutos internos de las organizaciones empresariales, sindicales, profesionales y de trabajo autónomo contemplen la representación equitativa de mujeres y hombres como principio de buena gobernanza, y en coherencia, emitan informes periódicos sobre las prácticas y los resultados obtenidos, difundiendo entre todas las partes implicadas. |
| | | Condicionar la financiación (o incluir criterios de valoración), incentivos o ayudas públicas a las organizaciones empresariales, sindicales, profesionales y de trabajo autónomo, al establecimiento de acciones positivas para fomentar la afiliación de las mujeres, así como sus candidaturas, y el equilibrio en la representación de unas y otros en los puestos de decisión de estas entidades, especialmente en las áreas más masculinizadas. |
| | 3. Convocatorias | Incluir, en las convocatorias correspondientes, líneas de financiación para programas y proyectos específicos para fomentar el liderazgo de las mujeres en el ámbito del empleo, el TA y la actividad emprendedora y empresarial. |
| | | Incorporar, en las convocatorias de subvenciones y ayudas correspondientes, una línea específica para el registro y fomento de las organizaciones de mujeres o que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo. |
| | | Incorporar, en las convocatorias de subvenciones y ayudas para la investigación en el área de empleo y empresarial, la realización de estudios que analicen y transparenten los procedimientos de promoción profesional, así como de representación en puestos de toma de decisiones de las empresas y organizaciones profesionales, empresariales, sindicales, de trabajo autónomo, etc. para detectar sesgos de género e identificar mecanismos de mejora en el sistema de promoción y de elección de candidaturas que reconozcan y aprovechen las cualidades, logros y la experiencia de mujeres y hombres. |
| | 4. Campaña | Visibilizar, en las campañas de fomento del empleo, el TA y el emprendimiento, la desigual representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión e incorporar medidas específicas de difusión dirigidas a las mujeres para potenciar su liderazgo y promover su carrera profesional y representación en la dirección de las empresas y organizaciones laborales. |
| | | Poner en marcha acciones de difusión para dar visibilidad a las redes de asociaciones y de mujeres empleadas, trabajadoras autónomas, emprendedoras y empresarias. |

TABLA 3.1. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS ESPECÍFICAS |
|-----------------------|-----------------------|--|
| CONDICIONES LABORALES | 1. Planes y programas | Incluir, en las estrategias y programas de fomento del empleo, medidas para combatir la temporalidad y el empleo en la "economía sumergida", reducir la contratación a tiempo parcial no deseada, visibilizando la desigual incidencia que estas situaciones tienen en mujeres y hombres. |
| | | Incluir, en las estrategias y programas correspondientes, medidas para equilibrar las condiciones en que se desarrolla el trabajo autónomo y la iniciativa empresarial de las mujeres. |
| | | Incluir, en los planes y programas de fomento del empleo, medidas para detectar y erradicar la brecha salarial de género, así como las desigualdades en honorarios e ingresos de las mujeres trabajadoras autónomas y empresarias. |
| | | Incluir, en las estrategias y programas de salud laboral y prevención de riesgos, medidas para prevenir y combatir los riesgos psicosociales, los derivados del sedentarismo, las tareas mecanizadas o repetitivas, o consecuencia de enfrentar situaciones de discriminación, abuso, acoso o cualquier otra forma de violencia de género en el empleo y el trabajo por cuenta propia, así como mecanismos de seguimiento que permitan cuantificar su incidencia y comprobar su aplicación y cumplimiento. |
| | 2. Regulación | Impulsar, en la regulación de los órganos adscritos a la Consejería competente en materia de empleo, TA y empresa, la creación de unidades administrativas encargadas de promover la igualdad de género en sus respectivos ámbitos de actuación. |
| | | Impulsar, en la regulación de los órganos colegiados correspondientes, la creación de grupos de trabajo o comisiones para la detección y prevención de desigualdades en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la iniciativa emprendedora y empresarial. |
| | | Incorporar, en la regulación correspondiente, sanciones para aquellas empresas en las que se hayan detectado discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, así como evidentes desequilibrios entre mujeres y hombres en los tipos de contratación, jornada, etc |
| | | Incorporar, en la regulación correspondiente, sanciones para aquellas empresas en las que se hayan detectado políticas salariales discriminatorias, así como prácticas discriminatorias en la valoración y pago de honorarios por servicios profesionales a trabajadoras autónomas y trabajadoras autónomas económicamente dependientes. |
| | | Incorporar, en la normativa reguladora correspondiente, la obligatoriedad de que las empresas, organizaciones empresariales, sindicales y profesionales, incluyan en sus planes de prevención de riesgos laborales, medidas para prevenir y combatir los riesgos psicosociales y la violencia de género en el empleo, y el trabajo por cuenta propia, así como mecanismos de seguimiento que permitan cuantificar su incidencia y comprobar su aplicación y cumplimiento. |
| | | Incorporar, en la regulación correspondiente, medidas compensatorias ante la menor protección social o cobertura ante contingencias por problemas de salud laboral o accidentes de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres trabajadoras autónomas y pequeñas empresarias. |
| | | Incluir, en la normativa reguladora correspondiente, medidas para que las organizaciones profesionales, empresariales, sindicales y de trabajo autónomo adopten códigos deontológicos relativos a la erradicación de todas las formas de violencia de género en el empleo, especificando un procedimiento claro de denuncia, las medidas disciplinarias y los recursos con que cuenta la organización para apoyar a las víctimas. |
| | | |
| | | |
| | | |

TABLA 3.1. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS ESPECÍFICAS |
|--|------------------|--|
| CONDICIONES LABORALES | 3. Convocatorias | Incorporar, en las convocatorias de contratos públicos con empresas, cláusulas relacionadas con la valoración de aquellas que hayan incorporado medidas para detectar, prevenir y erradicar la discriminación por razón de sexo en las condiciones laborales de su personal y brecha salariales, así como para mejorar las condiciones laborales de las mujeres empleadas. |
| | | Incorporar, en las convocatorias de subvenciones y ayudas correspondientes, incentivos para la implantación de herramientas que incorporen el enfoque de género, orientadas al autodiagnóstico y autoprevisión en las personas trabajadoras autónomas sin personal a su cargo, y de diagnóstico y prevención de riesgos en plantilla, para las trabajadoras por cuenta propia con personal. |
| | | Incluir, en las convocatorias de subvenciones y ayudas para la investigación en este ámbito, incentivos para la realización de estudios que analicen la incidencia, magnitud y características, los factores explicativos y la eficacia de diferentes tipos de medidas puestas en marcha para erradicar la brecha salarial y la brecha de género en los ingresos por trabajo autónomo y empresarial. |
| | | Incluir, en las convocatorias de subvenciones y ayudas a las organizaciones correspondientes, cláusulas para que incorporen actuaciones concretas para erradicar la violencia contra las mujeres en el empleo, así como mecanismos de seguimiento de estas ayudas que permitan cuantificar su incidencia y comprobar la aplicación y cumplimiento de estas medidas. |
| | 4. Campañas | Incorporar, en las campañas de concienciación social para la mejora de las condiciones laborales y la erradicación de la economía sumergida, acciones específicas para visibilizar su mayor incidencia en las mujeres y concienciar sobre la precariedad económica y los riesgos en cuanto a vulneración de sus derechos, desprotección social y sanitaria, etc. que tiene para ellas. |
| | | Incluir, en las campañas de comunicación que sensibilicen contra la violencia de género, acciones comunicativas específicas para alertar contra la violencia de género y la discriminación por razón de sexo en el empleo. |
| | | Poner en marcha campañas y acciones de difusión específicas para la visibilización y prevención de riesgos emergentes como los psicosociales, los derivados del sedentarismo, las tareas mecanizadas o repetitivas, o consecuencia de enfrentar situaciones de discriminación, abuso, acoso o cualquier otra forma de violencia de género en el empleo y el trabajo por cuenta propia. |
| | | Prestar especial atención, en el diseño de acciones de sensibilización en prevención de riesgos y salud laboral a sectores de riesgo altamente feminizados (como la limpieza o la manufactura textil, por ejemplo). |
| Incluir acciones de información y sensibilización específicas para fomentar entre las personas trabajadoras autónomas –especialmente las mujeres- la cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales e incrementar el porcentaje de mujeres entre las personas cotizantes y su intensidad. | | |

TABLA 3.1. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS ESPECÍFICAS |
|-----------------------------------|-----------------------|--|
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD | 1. Planes y programas | Incluir, en los planes y programas de creación de empleo y promoción del trabajo autónomo y la actividad emprendedora, medidas para fomentar la conciliación y corresponsabilidad en el trabajo de cuidado, así como metodologías para evaluar el impacto de su puesta en marcha en la mejora de la situación y posición de las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias y su contribución a la reducción de las desigualdades de género en estos ámbitos. |
| | | Favorecer, en los planes y programas de empleo y promoción del trabajo autónomo y la actividad emprendedora, la creación de redes de apoyo (bancos de tiempo o de recursos) entre personas trabajadoras, autónomas y empresarias, para facilitar la gestión de las responsabilidades de cuidado, incentivando la participación y el uso de los mismos por parte de los hombres. |
| | | Potenciar, en los planes y programas correspondientes (y en la regulación de los organismos implicados) de una organización social más favorable a la satisfacción de las necesidades de cuidado, estableciendo espacios y redes de colaboración e interlocución entre las entidades responsables de las políticas de empleo y aquellas que regulan la ordenación urbana, etc. |
| | 2. Regulación | Incluir, en la normativa reguladora correspondiente, medidas para que las organizaciones profesionales, empresariales, sindicales, etc. pongan en marcha actuaciones para fomentar la conciliación y corresponsabilidad en el trabajo de cuidado, así como instrumentos para valorar su uso diferencial por parte de mujeres y hombres e interponer, en su caso, mecanismos correctores. |
| | | Incorporar, en la normativa que regule la planificación, ordenación y el funcionamiento de los servicios, infraestructuras y equipamientos públicos para el desarrollo de actividades de fomento del empleo, el trabajo autónomo y el emprendimiento y desarrollo empresarial, la posibilidad de incluir servicios, recursos e infraestructuras de cuidado que faciliten su acceso a las mujeres y hombres usuarios. |
| | | Promover, en la regulación de los servicios correspondientes, la realización de trámites y procedimientos relacionados con el empleo y la empresa <i>on line</i> , espacios virtuales de formación y participación de las personas trabajadoras, etc. que permitan contrarrestar las dificultades de acceso de las mujeres derivadas del reparto desigual del trabajo de cuidado. |
| | 3. Convocatorias | Incluir, en las convocatorias de subvenciones y ayudas a las organizaciones empresariales, profesionales, de trabajo autónomo, sindicales, cláusulas para incentivar que incorporen actuaciones concretas fomentar la conciliación y corresponsabilidad en el trabajo de cuidado, así como instrumentos para valorar su uso diferencial por parte de mujeres y hombres e interponer, en su caso, mecanismos correctores. |
| | | Incluir, en las convocatorias de ayudas ligadas a la maternidad y el cuidado de personas dependientes, dirigidas a trabajadoras, emprendedoras y empresarias, la evaluación de su puesta en marcha en la mejora de las condiciones en que desarrollan su actividad, para valorar la posible incorporación medidas correctoras en caso que se observen impactos de género negativos. |
| | | Incluir, en las convocatorias de investigación correspondientes, estudios que analicen las medidas de conciliación que se están poniendo en marcha en las empresas y organizaciones laborales, evalúen su impacto en la consecución de un reparto más igualitario del trabajo de cuidado y en la mejora de situación y posición de las mujeres en el empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial, e identifiquen instrumentos eficaces e innovadores para su logro. |
| | 4. Campañas | Incluir, en las campañas de comunicación sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acciones comunicativas específicas para favorecer la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado, y difundir y fomentar el uso de los recursos y servicios y el disfrute de las medidas de conciliación (paternidad, lactancia, reducción de jornada por cuidado de familiares, permisos, etc.) por parte de los hombres empleados, trabajadores autónomos y empresarios. |

TABLA 3.1. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS ESPECÍFICAS |
|----------------------|-----------------------|--|
| SERVICIOS Y RECURSOS | 1. Planes y programas | Mencionar, en los planes y programas correspondientes, que se garantizará la igualdad de género en la distribución de los recursos públicos para el fomento y apoyo del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial, e incluir acciones positivas para equilibrar la participación de las mujeres ocupadas, y sobre todo trabajadoras autónomas y empresarias, como beneficiarias de estos recursos. |
| | | Incorporar, en los planes y programas correspondientes, líneas específicas de financiación y apoyo a las iniciativas de autoempleo y empresariales de las mujeres, especialmente en sectores con infrarrepresentación femenina y los ligados a la innovación y el desarrollo tecnológico. |
| | | Incorporar, en los planes y programas correspondientes, acciones específicas para incrementar el acceso de las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias a las tecnologías de la información y comunicación, y estimular su aplicación a la innovación y mejora, consolidación y crecimiento de sus oportunidades laborales y sus iniciativas de trabajo autónomo y empresariales. |
| | | Incorporar acciones de valoración y análisis periódico del acceso y uso de la red de recursos y servicios de la JA, por parte de mujeres y hombres desempleados, empleados, trabajadores autónomos y empresarios, así como de valoración del diseño, prestación y resultados de los mismos desde el enfoque de género, con objeto de identificar y poner en marcha mejoras relacionadas con su integración. |
| | 2. Regulación | Incrementar las bonificaciones o medidas fiscales especiales para favorecer la creación y sostenimiento en el tiempo de las iniciativas de autoempleo y empresariales de las mujeres, especialmente en aquellos sectores de actividad en que están infrarrepresentadas. |
| | | Incorporar, en la regulación de los servicios técnicos cualificados para el empleo, el autoempleo y la creación y desarrollo empresarial correspondientes, la obligación de incorporar el enfoque de género en el diseño y la prestación del servicio, así como medidas específicas para equilibrar el acceso de las mujeres, especialmente aquellas en grupos con mayores dificultades, impulsando su presencia así como elecciones no sesgadas de trabajo y negocio. |
| | | Incluir, en la normativa reguladora de los organismos correspondientes, el diseño y la implantación de servicios específicos para la defensa de derechos de las mujeres empleadas, TA y empresarias, que incorporen transversalmente el enfoque de género. |
| | | Incorporación, en la normativa reguladora de la oferta formativa correspondiente, de medidas y mecanismos de difusión y selección de participantes que aseguren la presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como la inclusión de acciones formativas específicas en materia de igualdad de género, empleo y autoempleo. |
| | | Incorporación, en la normativa reguladora de la oferta formativa correspondiente, de acciones formativas específicas para incentivar la innovación y el uso de las TIC entre las mujeres desempleadas, empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias, como medio para generar mayores oportunidades de empleo, y de mejora y expansión de sus proyectos empresariales y de autoempleo. |
| | 3. Convocatorias | Incorporar, en las convocatorias de ayudas, subvenciones, etc. para la creación de empleo y el fomento del trabajo autónomo y la iniciativa empresarial, medidas de acción positiva que equilibren las oportunidades de las mujeres y hombres como beneficiarios. |
| | | Incentivar, en las convocatorias de ayudas, bonificaciones y subvenciones correspondientes, los proyectos de empleo, autoempleo y creación de empresa que tengan un alto componente de innovación, creación o desarrollo tecnológico liderados por mujeres. |
| | | Incluir, en las convocatorias de contratación de los servicios correspondientes, medidas de estímulo para que las entidades colaboradoras en la política de apoyo a la creación de empleo y el fomento del trabajo autónomo y la iniciativa empresarial, adapten sus servicios, instalaciones y equipamientos a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres. |
| | | Incorporar, en las convocatorias que regulan las medidas para el fomento de <i>segunda oportunidad</i> , acciones positivas para favorecer a aquellas mujeres que hayan mostrado capacidad de emprender y presenten proyectos sólidos para reorientar o mejorar sus iniciativas de trabajo autónomo o creación de empresas |
| | 4. Campañas | Incorporar, en las campañas de difusión de la red de recursos y servicios de la JA relacionados con este ámbito, acciones específicas para atraer a las mujeres y visibilizarlas como usuarias y beneficiarias potenciales de los mismos. |
| | | Hacer hincapié, en las acciones de comunicación pública y difusión de servicios y recursos para personas empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias, a la disponibilidad y adaptación de estos a las necesidades e intereses de hombres y mujeres, y utilizar canales que aseguren que la información llegue por igual a unos y otras |

TABLA 3.1. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS ESPECÍFICAS |
|----------------|------------------|--|
| RECONOCIMIENTO | 2. Regulación | Impulsar, en la normativa reguladora de los medios de comunicación de propiedad total o parcial pública, medidas para la visibilidad, una imagen positiva y el tratamiento igualitario y no estereotipado de los logros de las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias. |
| | | Fomentar, en la normativa correspondiente, la revisión del currículo de las enseñanzas ligadas a la comunicación económica y financiera para incorporar contenidos y metodologías que aseguren la adquisición de conocimientos en materia de igualdad de género en el empleo y contribuyan a eliminar futuros sesgos de género en el tratamiento del empleo femenino y las iniciativas y logros de las mujeres emprendedoras y empresarias. |
| | 3. Convocatorias | Incluir, en las convocatorias de premios y reconocimientos correspondientes, acciones para promover las candidaturas de mujeres y tratar de aplicar, en la medida de lo posible, criterios de paridad en la selección de las candidaturas premiadas o reconocidas, dada la necesidad de equilibrar el reconocimiento social y profesional de las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias. |
| | | Incluir, en las convocatorias de premios y reconocimientos correspondientes, una <i>categoría específica</i> para reconocer la excelencia de una mujer en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial, con objeto de ir generando modelos que sirvan de referencia y motor para otras mujeres y niñas futuras trabajadoras, emprendedoras o empresarias. |
| | | Poner en marcha una convocatoria o una categoría específica en las convocatorias correspondientes, para el reconocimiento anual a la asociación o red de mujeres trabajadoras, trabajadoras autónomas o empresarias que hayan destacado en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de trabajo. |
| | | Incorporar, en las convocatorias correspondientes, estímulos a los medios de comunicación y las agencias de noticias económicas y financieras para que garanticen una participación equilibrada de mujeres y hombres, y establezcan medidas de apoyo a las carreras y el liderazgo de las mujeres en ellos. |
| | | Incluir, en las convocatorias de investigación correspondientes, la realización de estudios periódicos que permitan conocer la evolución de la presencia y el tratamiento que los medios de comunicación –especialmente los de titularidad pública- dan al empleo femenino y la imagen y los logros de las mujeres emprendedoras y empresarias. |
| | 4. Campañas | Aludir, en la regulación de las campañas de fomento del empleo, el trabajo autónomo y el emprendimiento en los medios de comunicación, a la necesidad de incluir spots y contenidos específicos para fomentar una imagen positiva y no estereotipada de las mujeres en el empleo, así como de difusión de las acciones que se están poniendo en marcha, buenas prácticas y experiencias, servicios y recursos concretos para promover roles igualitarios en este ámbito. |
| | | Visibilizar iniciativas profesionales, de trabajo autónomo o empresarial lideradas por mujeres en sectores de actividad no tradicionales, así como de las jóvenes en ámbitos innovadores, de forma que se promueva una imagen positiva y no estereotipada de su talento y contribución social. |
| | | Creación espacios web específicos o secciones en los portales generales de información sobre empleo, trabajo autónomo y empresa para difundir y comunicar información de especial interés para las mujeres empleadas, trabajadoras autónomas y empresarias, con énfasis en las informaciones e imágenes que visibilicen e incentiven su presencia en todos los sectores de actividad, especialmente en aquellos vinculados a la innovación y el desarrollo tecnológico. |

TABLA 3.2. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA GARANTIZAR UN IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO DE LA NORMATIVA DE EMPLEO

| EJE | TIPO DE NORMAS | MEDIDAS TRANSVERSALES |
|----------------------------|--|--|
| TODOS LOS EJES | 1. Objetivo transversal de igualdad de género en el empleo | Explicitar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, el trabajo autónomo y empresarial como objetivo transversal de toda la normativa en este ámbito, y la integración transversal del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se establezcan para el desarrollo y ejecución de dichas normas. |
| | | Incluir, en la normativa que regule la creación, composición y funcionamiento de órganos y entidades públicas en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y empresarial (órganos adscritos, comisiones y órganos colegiados, empresas públicas, etc.), el objetivo de velar por la igualdad de género en el empleo y explicitar entre sus funciones las relacionadas con la promoción de esta en su ámbito competencial. |
| | 2. Información y datos del ámbito del empleo | Asegurar que toda norma que incluya <i>registros</i> , formularios, toma de datos u operaciones estadísticas en el ámbito del empleo, trabajo autónomo y empresa, incluye la variable de sexo y es posible la desagregación por sexo de toda la información sobre la población afectada por ella, así como sobre su ejecución y resultados. |
| | | Asegurar que toda norma que contemple la realización de <i>informes</i> sobre cualquier aspecto del mercado laboral y la empresa incluye indicadores de género, y sus conclusiones se analizan regularmente desde el enfoque de género para evaluar los resultados e impacto de las políticas, acciones e iniciativas en este campo. |
| | | Mencionar, en las normas que contemplen la realización de <i>estudios e investigaciones</i> en este ámbito, que se utilizará el análisis de género para identificar posibles desigualdades en la situación y posición, expectativas, necesidades e intereses de las mujeres y hombres en el empleo, el TA y la actividad empresarial. |
| | 3. Contratación, ayudas y subvenciones | Incluir, en las normas que regulan la organización y funciones de Observatorios para el diagnóstico y seguimiento de la situación, variables y condicionantes del empleo, el TA y la actividad empresarial, la función transversal de incorporar el enfoque de género a su actividad y asegurar que esta permite visibilizar y conocer la situación y posición de mujeres y hombres en su ámbito de estudio. |
| | | Asegurar que, en las convocatorias de contratación, ayudas y subvenciones, se han incluido cláusulas relacionadas con la promoción de la igualdad de género en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y empresa (las medidas específicas de la tabla anterior relativas a estas convocatorias sirven de referencia). |
| | 4. Capacitación en igualdad de género y empleo | Garantizar la formación en igualdad de género y empleo de las personas que componen las comisiones de selección o valoración, o prever asesoramiento experto en la materia para asegurarlo. |
| | | Garantizar, en las normas que los regulen, la incorporación del enfoque de género en el diseño, docencia y evaluación de planes, programas o acciones formativas en el ámbito del empleo, trabajo autónomo y empresa. |
| | 5. Uso no sexista del lenguaje ⁵⁵ | Asegurar, en las normas que regulen planes, programas o acciones formativas en el ámbito del empleo, trabajo autónomo y empresa, la formación en igualdad de género y empleo de las personas que han de gestionarlos, así como de docentes y comisiones de selección y evaluación de participantes. |
| | | Fomentar que, en las normas que las regulen, se incluyan iniciativas de sensibilización y/o capacitación en igualdad de género para que las y los agentes que operan en el ámbito (personal de inserción y orientación laboral, gestión de oferta y demanda de empleo, asesoría y apoyo al emprendimiento, formación profesional ocupacional y de formación profesional para el empleo, etc.) cuenten con las herramientas y competencias necesarias para aplicar este enfoque a su actividad profesional cotidiana. |
| | | Asegurar que la redacción del texto normativo se ajusta a un uso no sexista del lenguaje y de las denominaciones relacionadas con el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial. |
| 6. Composición equilibrada | Garantizar que, las normas que regulen acciones de comunicación y publicidad, incluyan criterios de cumplimiento con los requisitos de uso no sexista del lenguaje y la promoción de una imagen igualitaria y no estereotipada de las mujeres en empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial. | |
| | Incorporar, en las convocatorias correspondientes, la obligatoriedad de que las organizaciones y empresas colaboradoras o beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas, cumplan con estos requisitos, así como medidas de control y sanción en caso de incumplimiento. | |
| | | Explicitar, en la normativa que regule la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial, la obligatoriedad de que se ajuste al principio de representación equilibrada (40-60) por sexo. |

⁵⁵ Existen numerosos materiales para guiar la puesta en marcha de este mandato normativo (se puede consultar una recopilación de los más relevantes [aquí](#)). Entre ellos, puede ser de interés consultar la 'Guía para una Comunicación Incluyente', elaborado por la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE).

4. INFORMACIÓN Y RECURSOS DE INTERÉS

4.1. Fuentes de información sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito del empleo

A continuación se ofrece información detallada de las fuentes más relevantes de información sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito del empleo, el trabajo autónomo y la actividad empresarial, el organismo responsable, una breve descripción del tipo de información que puede encontrarse y su enlace web.

| TABLA 4.1. FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO | | |
|--|--|--|
| FUENTE | DESCRIPCIÓN | ORGANISMO |
| Encuesta de Población Activa | Es la fuente de información por excelencia sobre el mercado de trabajo en España, con datos desagregados por sexo y CC.AA. | Instituto Nacional de Estadística (INE) |
| Encuesta de Estructura Salarial | Estimaciones de la ganancia bruta anual por persona trabajadora clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. | |
| Estadística sobre las actividades en investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D) | Información sobre los recursos humanos destinados a investigación en todos los sectores económicos (empresas, administraciones públicas, enseñanza superior e instituciones privadas sin fines de lucro). | |
| Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social | Datos estadísticos sobre personas afiliadas en alta laboral (incluye afiliación al RETA) en el Sistema de la Seguridad Social. | Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social |
| Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social | Datos estadísticos generales sobre empresas cotizantes a la Seguridad Social. Incluye información desagregada sobre personas trabajadoras según tamaño de la empresa, pero no sobre su titularidad. | |
| Estadística sobre Trabajadores Autónomos, propiamente dichos, en alta en la Seguridad Social | Información sobre el total de personas afiliadas a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. Desagregados por edad, sexo y base de cotización. | |
| Estadísticas de paro registrado, contratos, formación y prestaciones | Estadísticas de personas demandantes de empleo registradas en los servicios públicos de empleo, contratos registrados, solicitudes de prestación y altas tramitadas y concedidas, cuantía media y perfil de personas beneficiarias de prestación. | Serv.Público de Empleo (SEPE) y Servicio Andaluz de Empleo (SAE) |

TABLA 4.1. FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| FUENTE | DESCRIPCIÓN | ORGANISMO |
|--|--|--|
| Formación en las empresas | Datos desagregados por sexo sobre personas beneficiarias de formación, según distintas características de las empresas y de las personas formadas. | Fundación Estatal para la Formación en el Empleo |
| Mercado de trabajo en Andalucía. Datos Estructurales. | Contiene toda la información estadística sectorial relativa al ámbito autonómico, recopilando la generada por: <ul style="list-style-type: none"> • INE. Censo de Población y Vivienda, Encuesta de Población Activa • SEPE y SAE. Estadística empleo y contratos • MTMYSS. Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social • MTMYSS. Encuesta de Coyuntura Laboral • INE. Contabilidad Regional de España • INE. Encuesta Industrial de Empresas • INE. Estadística Estructural de Empresa | Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) |
| Observatorio ARGOS | Observatorio del Servicio Andaluz de Empleo de esta Consejería. Es una fuente de referencia con Datos actualizados, informes y análisis sectoriales y noticias sobre el mercado laboral andaluz. | Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, JA |
| Mujeres en Cifras- Mujeres y Hombres en España | Publicación de descarga gratuita con información estadística desagregada por sexo en distintos ámbitos entre los que destacan, de cara al objeto de este Cuadernillo: Empleo; Salarios, ingresos, cohesión social; Conciliación trabajo y familia. | Instituto de la mujer/INE |
| Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía | Publicación de descarga gratuita con información sobre la situación y posición de mujeres y hombres en Andalucía. Contiene dos apartados de interés: empleo y conciliación y corresponsabilidad ⁵⁶ | Instituto Andaluz de la Mujer |
| Otras fuentes de interés | | |
| Observatorio de las Ocupaciones | Unidad técnica que analiza la situación y las tendencias del mercado de trabajo, las ocupaciones, los colectivos y las transformaciones que se producen en el mismo. Aún con singulares déficits en cuanto a desagregación por sexo, ofrece publicaciones de interés sobre los perfiles de la oferta de empleo, prospección y detección de necesidades formativas, informes y estudios sobre tendencias del mercado de trabajo y estudios prospectivos sectoriales. | Servicio Público de Empleo Estatal |
| Informe Mujeres en el sistema Andaluz del Conocimiento | Contiene información detallada sobre el personal investigador en empresas desagregado por sexo y regiones. | Agencia Andaluza del Conocimiento. JA |
| Informe de CCOO sobre la situación Socio-Laboral de las Mujeres en Andalucía | Informe de carácter anual publicado con motivo del día 8 de marzo, para visibilizar la situación laboral de las mujeres, como base para la reivindicación de mejorar sus condiciones laborales. | CCOO Andalucía |
| Informe situación laboral de las mujeres | Informe en el que se realiza un breve repaso por las principales desigualdades de género en el mercado laboral andaluz. | UGT Andalucía |
| Informe GEM Andalucía | Estudios sobre el fenómeno emprendedor nacional y desagregados por regiones (último 2016) | Global Entrepreneuship Monitor (GEM) |
| Women in Business | Es una consultora de negocio, innovación y asesoramiento que tiene una línea de trabajo centrada en las mujeres en alta dirección empresarial. Publica un informe sobre su situación en España, que incluye análisis por regiones. | Grant Thornton |

⁵⁶ Además de estos informes, los organismos de igualdad estatal y autonómico cuentan con un importante catálogo de publicaciones con investigaciones y estudios que profundizan en las distintas dimensiones de desigualdad en el empleo

4.2. Programas, Entidades y Recursos de Interés

La tabla siguiente recoge las entidades y programas más relevantes –en el ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico– en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, enlace a su dirección web, la descripción de sus líneas de actuación y una selección de recursos de utilidad para apoyar a los centros gestores a la hora de incorporar el enfoque de género en la normativa de empleo.

| TABLA 4.2. ENTIDADES Y PROGRAMAS DE REFERENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO | | |
|---|---|--|
| ENTIDAD/ PROGRAMA | DESCRIPCIÓN | RECURSOS DE INTERÉS |
| ONU MUJERES-empoderamiento económico de las mujeres | Área de esta organización internacional destinada a promover la igualdad de género en el empleo, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. | <ul style="list-style-type: none"> Compromisos y marco normativo internacional para la igualdad de género en el empleo y la erradicación de la discriminación contra las mujeres. Información sobre la situación económica de mujeres y hombres en el mundo. Programas y actuaciones puestas en marcha para el acceso efectivo a los derechos, la igualdad de oportunidades y el liderazgo económico de las mujeres. Cuenta con una línea para impulsar que se cuantifique el trabajo no remunerado que realizan las mujeres como cuidadoras y la corresponsabilidad de los hombres en él. Plan estratégico de ONU Mujeres 2018–2021, con una línea de Trabajo digno y autonomía económica . Publicaciones, guías, informes, recursos para acompañar la puesta en marcha de iniciativas para la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres. |
| Organización Internacional del Trabajo OIT (Igualdad de Género) | Portal de la organización destinado a recoger información y actuaciones para promover la igualdad de género en el empleo. | <ul style="list-style-type: none"> Todos los Convenios clave⁵⁷ en este ámbito. Publicaciones de interés sobre temáticas concretas relacionadas con el empleo, las condiciones laborales, el emprendimiento y las empresas de las mujeres, etc. Datos e información sobre la situación laboral de las mujeres y hombres en el mundo (Interactive Map: Explore the gender labour gap around the world). Guías, materiales, herramientas y actuaciones para la identificación y superación de las desigualdades de género en el empleo, la formación y el desarrollo del emprendimiento de las mujeres, etc. |
| Instituto Europeo por la Igualdad de Género (Área de asuntos económicos y financieros) | El tema se engloba en un área que incluye mercado laboral, política fiscal y sistemas de protección social, a las que esta institución dedica un apartado de su portal. | <ul style="list-style-type: none"> Información y datos sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral europeo. Políticas de la UE frente esta cuestión y marco normativo programático en que se inscriben los objetivos y prioridades de la Unión al respecto. Herramientas, ejemplos y buenas prácticas sobre cómo integrar el enfoque de género en este ámbito de actuación. Estudios, recursos, instituciones de referencia en este campo. |
| Equal Pay, Comisión Europea. | Espacio para la sensibilización de empresas y agentes sociales frente a la brecha salarial de género, así como información y herramientas para erradicarla. | <ul style="list-style-type: none"> Información sobre las actuaciones, leyes e iniciativas de la UE y los estados miembros para combatir la discriminación salarial. Datos sobre la situación de la brecha salarial de género en la UE y sus países miembro, formas de medición, así como análisis de las causas y factores que la producen. Herramientas y materiales para identificar y combatir la discriminación salarial. |
| Andalucía Emprende | Programa de fomento de la cultura emprendedora y apoyo a la creación y a la consolidación de empresas desde los Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) | <ul style="list-style-type: none"> Observatorio de la actividad emprendedora, con datos sobre la evolución de las PTA en Andalucía, por sexo, empresas de menores de 25 años y los ligados a la ejecución del Plan de actuación para el Trabajo Autónomo de Andalucía (Horizonte 2020). Informes de gestión, con resultados anuales alcanzados por Andalucía Emprende. Informe 2018 sobre el seguimiento de empresas incubadas. Datos desagregados por sexo y provincias sobre el perfil de empresas y personas emprendedoras. |

⁵⁷ Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183), entre otros.

TABLA 4.2. ENTIDADES Y PROGRAMAS DE REFERENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO

| ENTIDAD/ PROGRAMA | DESCRIPCIÓN | RECURSOS DE INTERÉS |
|--|---|--|
| Sindicatos | <p>Los mayoritarios tienen una sección de Igualdad de Género o Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisiones Obreras-CC.OO Andalucía- Área Mujer • Unión General de Trabajadores-UGT Andalucía- Área de Igualdad y Mujer • Central Sindical Independiente y de Funcionarios-CSIF Andalucía -Área de igualdad • Central General de Trabajadores-CGT Andalucía-Mujeres | |
| Organizaciones empresariales | <ul style="list-style-type: none"> • Federación Andaluza de Sociedades Laborales- FEANSAL -Área de Igualdad entre hombres y mujeres en el tejido empresarial • Asociación de Directivas, Empresarias y Profesionales, Mujeres de Andalucía- ADEPMA- Organización sin ánimo de lucro, "formada por mujeres directivas, ejecutivas, profesionales, empresarias y en general, todas aquellas que tengan intereses profesionales en el terreno directivo en el ámbito de Andalucía" | |
| Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, JA. | | Unidad administrativa para la integración efectiva de la perspectiva de género en el análisis, seguimiento y evaluación de la política de empleo y empresa. |
| Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (España) | Desde su creación, ha desarrollado importantes programas para la igualdad en el empleo, que sigue conformando una de las principales líneas de trabajo de este organismo. | <p>Mantiene actualmente las siguientes líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Emprendimiento</i>: Programas de fomento del emprendimiento y el espíritu empresarial así como para facilitar la financiación de las empresas de mujeres a través de microcréditos y apoyo para la obtención de avales. • <i>Promoción Profesional</i>: proyectos para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos. • <i>Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva</i>: actuaciones para la implantación de planes de igualdad en empresas, convocatoria para el distintivo de igualdad en la empresa; negociación colectiva, con orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad en las empresas. • <i>Programas de Inserción Sociolaboral</i> para facilitar la participación social y laboral de mujeres con menores oportunidades de empleo. • <i>Otras actuaciones</i>, guías y materiales didácticos para combatir la brecha salarial y el acoso sexual y por razón de sexo, de formación para el empleo y de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Instituto Andaluz de la Mujer | Organismo de igualdad de la Junta de Andalucía, pionero en la puesta en marcha de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo. | <p>Datos e informes sobre la situación de las mujeres y hombres en el empleo andaluz que visibilizan y explican las brechas existentes.</p> <p>Programas, recursos y servicios para la promoción de la igualdad de género en el empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Plataforma de teleformación</i>: empleo y empresas. • Servicio de defensa legal a mujeres por discriminación laboral. • Servicio de Asesoramiento y Apoyo a Emprendedoras y Empresarias: materiales y recursos on-line de apoyo a empresarias y emprendedoras., foros y otras actuaciones de cooperación empresarial, etc. • Actuaciones para la Transversalidad de Género en el Empleo: incorporación de la igualdad de oportunidades en los procesos, protocolos y programas de orientación laboral; inserción sociolaboral de las mujeres, especialmente de mayor vulnerabilidad; integración del enfoque de género en la evaluación de riesgos laborales, en las estadísticas del mercado de trabajo, etc. • Servicio de asesoramiento para la igualdad de género y la conciliación en las empresas: materiales, capacitación, buenas prácticas, etc. • <i>Normativa, convocatorias y fondo documental</i> con materiales de interés para el análisis y profundización en el tema. |

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Cuervo, Isabel; Biencinto López, Natalia; et al. (2007). Marco Conceptual para la igualdad de género en el empleo. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto6-Igualdad-genero-empleo.pdf

Alonso Cuervo, Isabel; Biencinto López, Natalia; et al. (2007). Los factores de desigualdad de género en el empleo. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En: http://www.mitramiss.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

Consejería de Empleo, empresa y comercio. (2018). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Datos básicos. En: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/servicios/estadisticas/detalle/30518.html>

Consejería de Hacienda y Administración Pública. (2017). Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018. En: https://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe/informe2017/informe.htm

Global Entrepreneurship Monitor Andalucía. (2016). Informe ejecutivo 2016. En <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/03/Informe-GEM-Andalucia-2016.pdf>

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (2013). La evaluación de impacto en función del género en emprendimiento y PYMES. En: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales_sectoriales.emprendimiento.y.pymes.cas.pdf

Instituto Andaluz de la Mujer. (2015). Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía. En: <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2015/143491793.pdf>

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2017). Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE, datos anuales 2017. En: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/iea/consultasActividad.jsp?CodOper=25&sub=75966>

Instituto Nacional de Estadística. (2017). Encuesta de Población Activa, Metodología 2005. Descripción general de la encuesta. <http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2018). Encuesta de Estructura Salarial. Año 2015. Resultados. <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1486&capsel=1488>

Unión europea. (2016). Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres. En: ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45147

Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer (2007). Normativa con impacto de género positivo en la igualdad. Cómo elaborar una norma con impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres. Colección de materiales de la Unidad-LIKaDI. En <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/node/237>

Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer. (2009). Hacia un entorno laboral igualitario. Colección de materiales de la Unidad-LIKaDI. En https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Manual_14_Entorno_Laboral_igualitario.pdf

Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer. (2014). Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género. Colección de materiales de la Unidad-LIKaDI. En https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/system/files/simpletest13024/Manual_18.pdf

Claves para la evaluación del
IMPACTO DE GÉNERO
en la normativa en el ámbito del
EMPLEO



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES