

Marzo '16

Medidas y planes de igualdad en empresas feminizadas o masculinizadas



Boletín Igualdad Empresa

XXXI

INTRODUCCIÓN
EMPRESAS FEMINIZADAS O MASCULINIZADAS DISEÑO DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD
PRÁCTICAS DE EMPRESAS
ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número se dedica a la igualdad de oportunidades en empresas feminizadas o masculinizadas ofreciendo información sobre las características específicas de esas empresas y orientaciones para facilitar la incorporación de medidas y planes de igualdad en su gestión.

A continuación se ofrecen ejemplos de cómo algunas empresas han implementado, de forma práctica, este tipo de medidas en su organización.

Este boletín se completa con la sección Última hora que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en www.igualdadenaempresa.es durante el mes de marzo de 2016.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de Igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Información y contacto

✉ pdi@msssi.es

🏠 www.igualdadenaempresa.es

INTRODUCCIÓN

La transformación social y los avances en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son un hecho incuestionable y, tal y como se ha dejado constancia en *Boletines* anteriores, alcanza al mundo laboral y de la empresa. Las mujeres constituyen en la actualidad casi la mitad del mercado laboral. Su tasa de actividad¹ alcanza el 53,67% y ha supuesto un incremento de más de 15 puntos en los últimos dieciocho años, que podría haber sido aún mayor si la crisis económica no le hubiera afectado de manera tan directa.

Sin embargo, ese “desembarco” de las mujeres en la actividad productiva no se ha producido de forma igualitaria y equilibrada. Mientras los hombres ocupaban, y ocupan, todo el espectro de sectores económicos, las mujeres se han concentrado más en determinados sectores y puestos y en otros su presencia es prácticamente nula. De este modo, se ha dado lugar a la existencia de **empresas feminizadas** o **masculinizadas**, según su plantilla esté principalmente compuesta por mujeres o por hombres.

Esta distribución desigual de trabajadoras y trabajadores es una característica del mercado laboral en todo el mundo y está relacionada, directamente, con estereotipos de género que definen qué se considera *propio* de las mujeres y los hombres y los ámbitos donde deben desarrollar sus actividades. Y así, se espera, y se considera natural, que las mujeres centren su actividad en aquellos sectores en que predominen las relaciones interpersonales y los hombres en aquellos que requieran la aplicación de la fuerza o la tecnología.

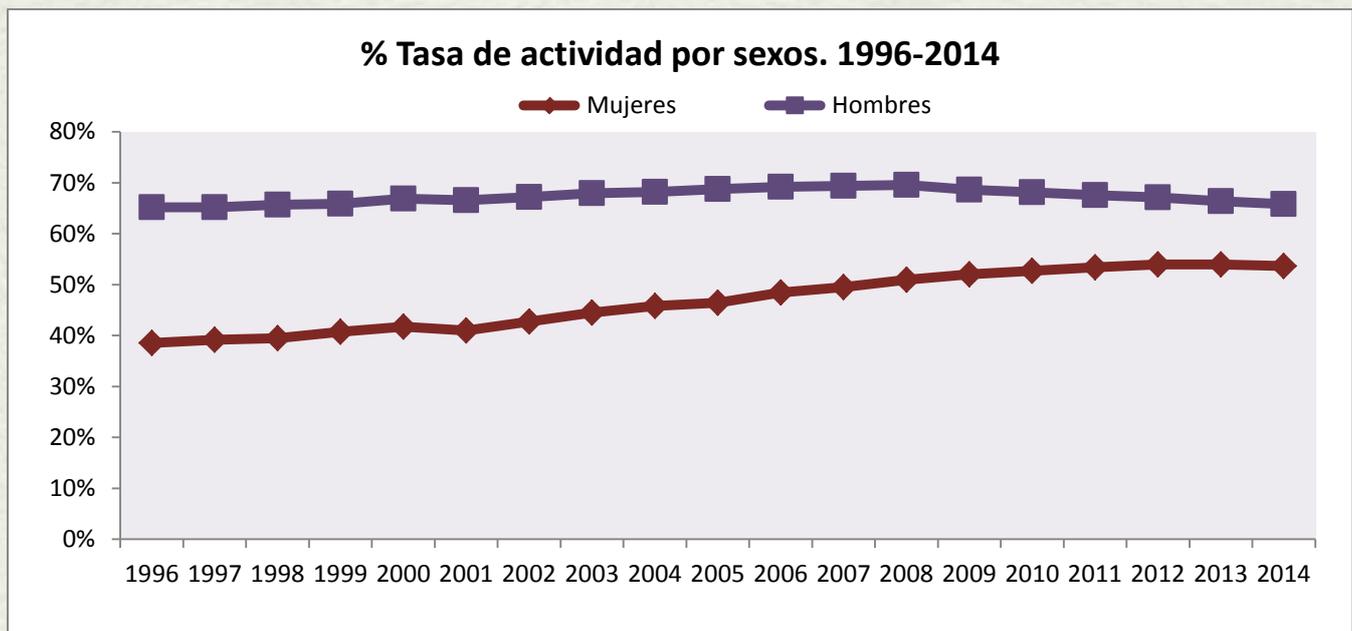
Se hace pues necesario abordar la adopción de medidas de igualdad en las empresas feminizadas o masculinizadas teniendo en cuenta las razones y peculiaridades de este tipo de organizaciones.

¹ Fuente: [Mujer en cifras](#). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades(IMIO)

EMPRESAS FEMINIZADAS O MASCULINIZADAS

Las mujeres están siendo protagonistas de la evolución reciente del mercado laboral en todo el mundo, tanto en términos de presencia como de cambios en las pautas de organización laboral y social.

También España ha experimentado una profunda transformación en los últimos veinticinco o treinta años. La progresiva incorporación de las mujeres al empleo ha producido una “feminización” del mercado laboral: las mujeres han pasado de una tasa de actividad² del 38,54% en 1996 al 53,67% en 2014. Esto supone un incremento de la presencia femenina del 15,3% y una reducción de la diferencia en la tasa ocupacional entre mujeres y hombres del 14,47%. Por contra, la ocupación masculina se ha mantenido estable, con una variación mínima pasando del 65,17% en 1996 al 65,83% en 2014.

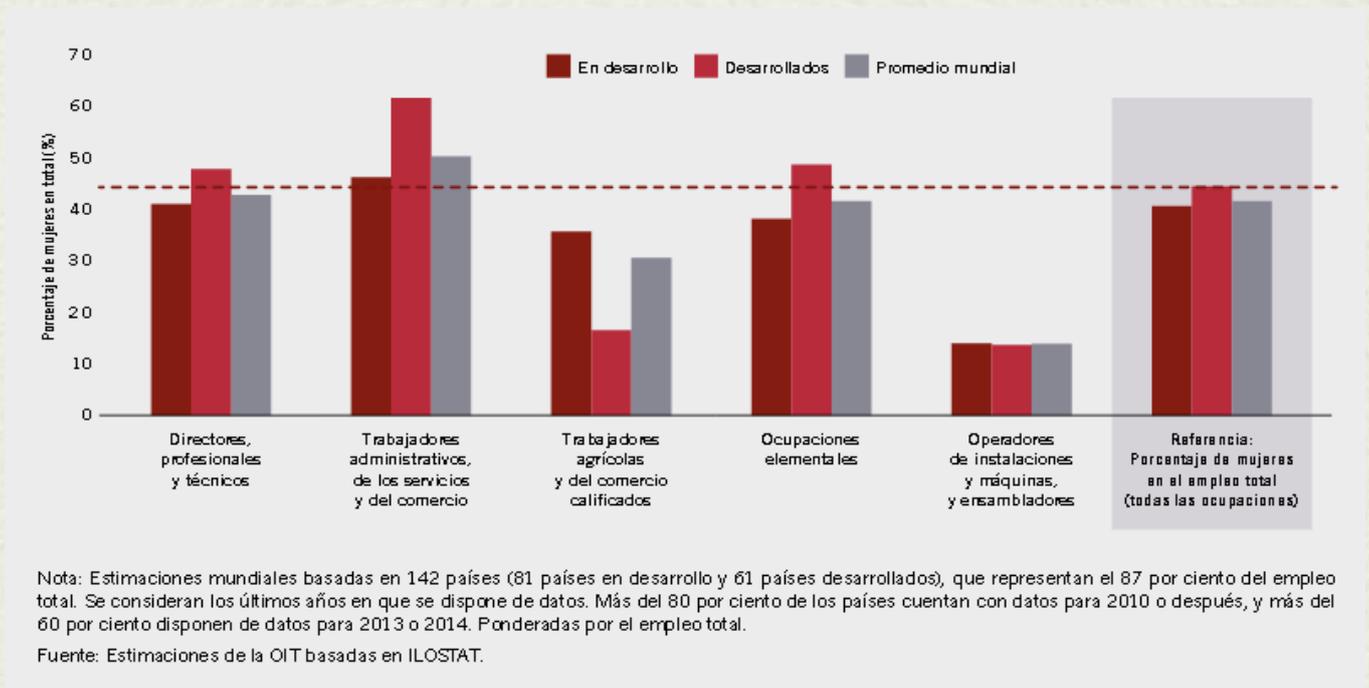


No obstante, la entrada de las mujeres en el mercado laboral no se ha producido en términos de igualdad en todos los empleos y en todos los sectores de actividad, como sería deseable, sino concentrando su presencia en determinados puestos y sectores tradicionalmente “femeninos”, mientras que los hombres se concentran en otros tradicionalmente “masculinos”.

² Fuente: [Mujer en cifras](#). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades(IMIO)

Esta forma de ocupación profesional en función del sexo es a lo que se llama **segregación laboral por género**, que sigue siendo, a pesar de los cambios experimentados, un rasgo característico del mercado laboral en todo el mundo.

Segregación ocupacional en 142 países



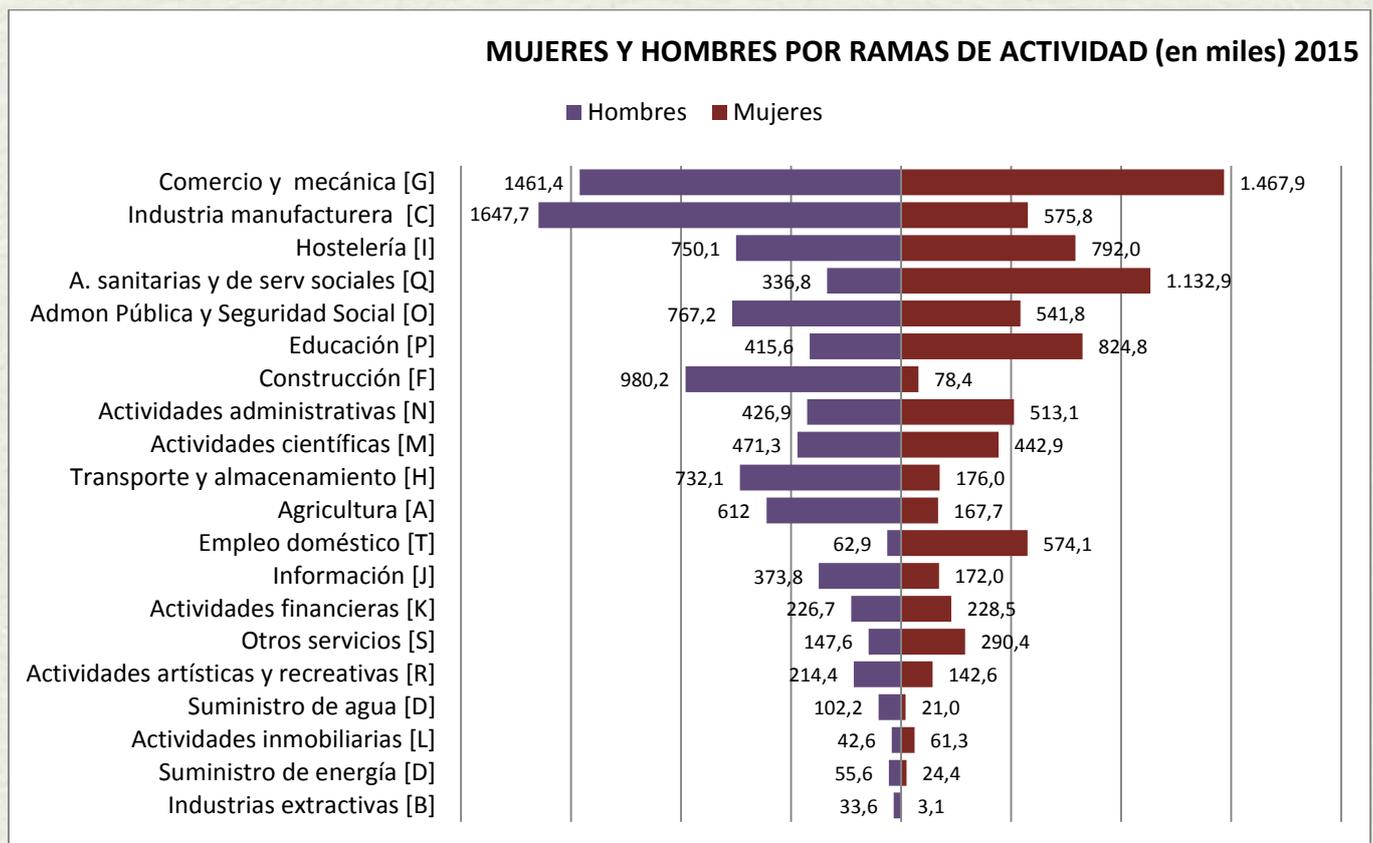
El estudio de la OIT *Las mujeres en el mercado laboral*³ muestra la mayor presencia de mujeres en ocupaciones administrativas, de servicios y de comercio, siendo mucho menor en el sector agrícola, de instalaciones y maquinarias, tradicionalmente ocupados por hombres.

Por lo que respecta al mercado laboral en España los datos sobre segregación ocupacional no difieren mucho de los ofrecidos por la OIT.

³ Fuente: [Las mujeres en el mercado laboral](#). OIT

Como se puede ver en el siguiente gráfico⁴ las mujeres se concentran en ramas de actividad y profesiones relacionadas con la sanidad, los servicios sociales, la educación y el empleo doméstico.

Mientras que los hombres lo hacen en la construcción, la industria manufacturera y el transporte. Es decir, grupos de actividad económica fuertemente relacionados con el reparto tradicional de tareas en función del sexo.



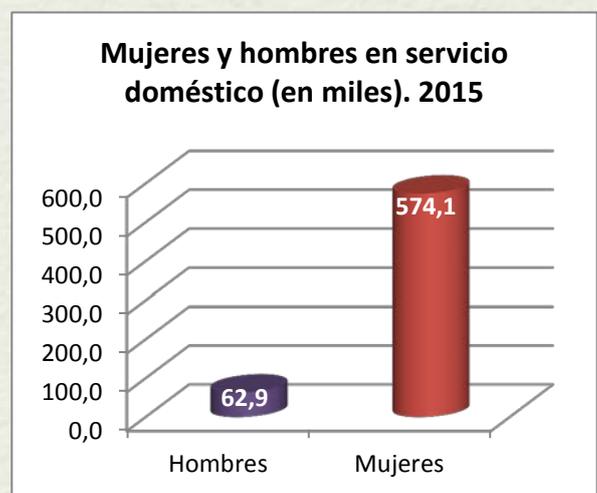
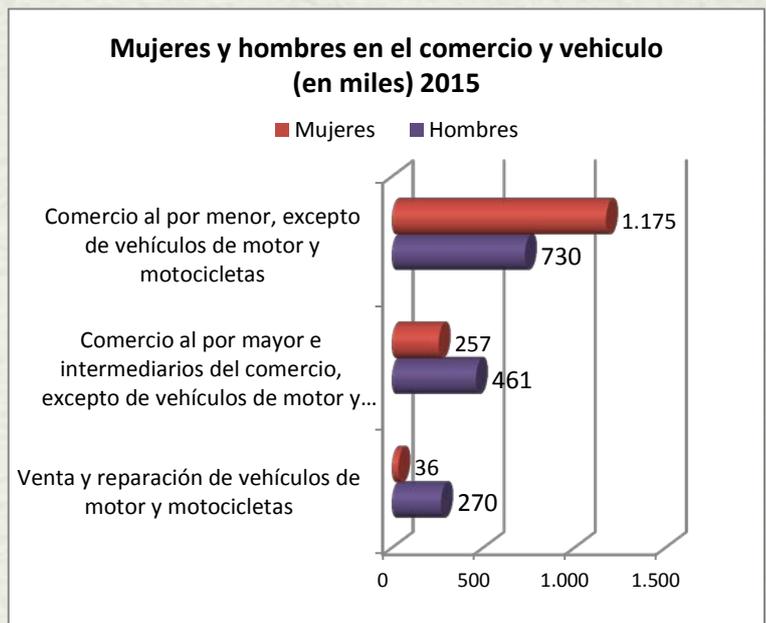
La rama de actividad en la que existe mayor equilibrio es la que corresponde al sector de comercio y mecánica, pero si desagregamos ese dato observamos que dicho equilibrio no es tal.

⁴ Fuente: Elaboración propia a partir de [Encuesta de Población Activa](#) (EPA) 4T 2015. Instituto Nacional de Estadística (Se ha modificado la denominación de sectores económicos para facilitar su lectura)

Hombres y mujeres se distribuyen de nuevo de acuerdo a patrones generizados: las mujeres principalmente en el comercio al por menor y los hombres en la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas.

Este desequilibrio se repite en diversos sectores de actividad, pero especialmente en dos: el de la construcción y el del servicio doméstico. Aquí el porcentaje de presencia de mujeres y hombres se invierte en función del sector de que se trate:

vemos que sólo un 8% de mujeres trabajan en el sector de la construcción y que tan solo un 10% de hombres se dedican al servicio doméstico⁵.



Una visión de conjunto de los datos anteriores muestra como la concentración de mujeres y hombres en determinados sectores de actividad está directamente relacionada con los estereotipos y roles de género que se asocian tradicionalmente a cada sexo.

⁵ Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), 4 Trimestre de 2015. Instituto Nacional de Estadística <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>

Origen de la segregación horizontal

La segregación horizontal se sustenta, en gran medida, sobre los estereotipos que se han ido generando en torno a la idea preconcebida sobre qué características definen a mujeres y hombres, cómo deben comportarse, qué papeles deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público e incluso cómo deben relacionarse entre sí. A este **conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres** les llamamos estereotipos de género.

Los **estereotipos de género** son un conjunto de características que la sociedad atribuye a mujeres y hombres, a través de las cuales se define qué es ser mujer y qué es ser hombre y que determinan el comportamiento o **roles de género** que se espera de ambos

Estereotipos de género		Roles de género	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Debilidad	Fuerza	Espacio privado	Espacio público
Dependencia	Independencia	Cuidadoras	Proveedores
Intuición	Racionalidad	Empleo secundario	Empleo principal
Sensibilidad	Objetividad		

Ciertamente, los cambios sociales están rompiendo con estereotipos y roles tradicionales, permitiendo que mujeres y hombres salgan de las directrices marcadas y asuman papeles que “no les corresponden”, pero aún persisten ejemplos de lo contrario. La mayor presencia de mujeres en sectores de educación, sanidad, servicios sociales y empleo doméstico o la de hombres en la industria, la construcción y la mecánica está directamente relacionada con las aptitudes y papeles asignados a cada sexo.

Previo a la entrada en el mercado laboral en un sector u otro de actividad, desde la elección de estudios se ve claramente la influencia determinante de los estereotipos de género. La siguiente tabla establece una clara diferenciación entre chicos y chicas. Ellos optan por estudios en materia de construcción, mecánica, agricultura, o informática y ellas por sanidad, servicios sociales o imagen personal.

Distribución del alumnado de Ciclos Formativos de F.P. según sexo, por familia profesional⁶				
Rama profesional	Grado medio		Grado superior	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
TOTAL GENERAL	56,1	43,9	50,7	49,3
Actividades Agrarias/Agraria	87,3	12,7	81,5	18,5
Actividades Físicas y Deportivas	80,3	19,7	80,0	20,0
Actividades Marítimo-Pesqueras	93,4	6,6	90,9	9,1
Administración/Administración y gestión	35,0	65,0	33,2	66,8
Artes Gráficas	61,3	38,7	54,6	45,4
Comercio y Marketing	39,0	61,0	49,4	50,6
Comunic. Imagen y Sonido/Imagen y Sonido	50,8	49,2	64,0	36,0
Edificación y Obra Civil	90,9	9,1	70,1	29,9
Electricidad y Electrónica	96,0	4,0	94,8	5,2
Fabricación Mecánica	96,6	3,4	91,5	8,5
Hostelería y Turismo	62,3	37,7	40,6	59,4
Imagen Personal	5,8	94,2	3,7	96,3
Industrias Alimentarias	52,8	47,2	52,9	47,1
Informática/Informática y Comunicaciones	88,9	11,1	85,6	14,4
Madera y Mueble/Mad. Mueble y Corcho	95,1	4,9	85,1	14,9
Mant. y Serv. a la Producción/Inst. y Mant.	98,0	2,0	82,1	17,9
Mantenim. de Vehículos Autopropulsados	97,9	2,1	96,7	3,3
Química	43,9	56,1	47,6	52,4
Sanidad	24,8	75,2	26,5	73,5
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	14,4	85,6	10,0	90,0
Textil, Confección y Piel	13,1	86,9	12,7	87,3
Vidrio y Cerámica	90,0	10,0	50,7	49,3
Artesanías	-	-	49,3	50,7
Energía y Agua	-	-	90,6	9,4
Seguridad y medio ambiente	-	-	55,9	44,1
Sin distribuir	79,7	20,3	47,6	52,4

⁶ Fuente: [Las cifras de la educación en España. Curso 2012-2013](#) (Edición 2015). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

En el ámbito universitario la elección de estudios repite los mismos patrones y sesgos de género que se han visto en los ciclos formativos de FP. El porcentaje de mujeres en las ramas de conocimiento de salud y educación supera el 70% mientras que en las de ciencias e ingenierías el porcentaje masculino es del 65% y 70% respectivamente. En la siguiente tabla pueden verse con detalle aquellos ámbitos de estudio con los porcentajes más altos de mujeres y hombres.

Número total de estudiantes matriculados por sexo y ámbito de estudio. Estudios de Grado y 1º y 2º Ciclo. ⁷		
Ámbito de estudio	% Mujeres	% Hombres
Total Ámbito	54,3%	45,7%
140 - Formación de personal docente y ciencias de la educación	80,6%	19,4%
142 - Ciencias de la educación	82,8%	17,2%
143 - Formación de docentes de enseñanza infantil	93,6%	6,4%
146 - Formación de docentes de formación profesional	29,0%	71,0%
214 - Diseño	72,0%	28,0%
220 - Humanidades	61,7%	38,3%
221 - Religión	18,6%	81,4%
222 - Lenguas extranjeras	74,7%	25,3%
223 - Lenguas y dialectos españoles	71,2%	28,8%
311 - Psicología	73,1%	26,9%
441 - Física	25,9%	74,1%
481 - Ciencias de la computación	13,0%	87,0%
520 - Ingeniería y profesiones afines	23,4%	76,6%
521 - Mecánica y metalurgia	19,5%	80,5%
522 - Electricidad y energía	16,2%	83,8%
523 - Electrónica y automática	17,7%	82,3%
525 - Vehículos de motor, barcos y aeronaves	21,0%	79,0%
542 - Industria textil, confección, del calzado y piel	15,5%	84,5%
544 - Minería y extracción	25,3%	74,7%
582 - Construcción e ingeniería civil	28,7%	71,3%
620 - Agricultura, ganadería y pesca	25,0%	75,0%
623 - Silvicultura	27,1%	73,0%
641 - Veterinaria	70,8%	29,2%
720 - Salud	75,9%	24,1%
721 - Medicina	65,6%	34,4%
723 - Enfermería y atención a enfermos	79,7%	20,3%
762 - Trabajo social y orientación	81,7%	18,3%
813 - Deportes	18,3%	81,8%
861 - Protección de la propiedad y las personas	19,5%	80,5%
863 - Enseñanza militar	10,6%	89,4%

⁷ Fuente: [S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario](#). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Consecuencias de la segregación

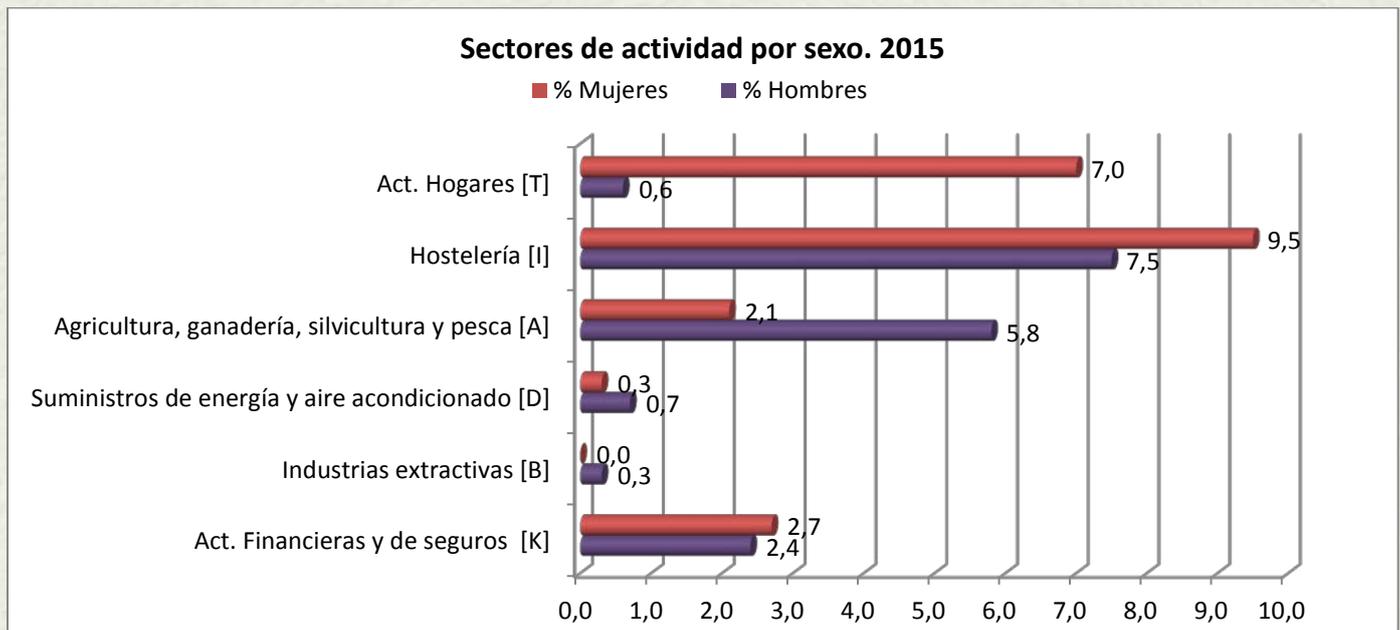
La concentración de la presencia de mujeres y hombres en determinados sectores de actividad o ramas profesionales no es un simple reparto relacionado con los gustos o aptitudes, que, como hemos visto, tienen mucho más que ver con lo que la sociedad entiende por masculino y femenino que con decisiones personales, si no que va más allá y tiene una repercusión directa en términos económicos.

Según datos de Eurostat, publicados en el *Boletín* con motivo del Día de la Igualdad Salarial⁸ la brecha salarial de género en España se sitúa en el 18,8%, dos puntos y medio por encima de la media europea. La segregación horizontal contribuye de manera directa a la existencia de esa diferencia salarial: existe una **correlación entre sectores feminizados y peores condiciones retributivas**.

De acuerdo con los datos de la *Encuesta de Población Activa 2014* (EPA)⁹ los salarios medios más elevados se dieron en actividades financieras y de seguros (3.228,5 €), en suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (3.219,0 €) y en industrias extractivas (2.650,1 €). Por el contrario los más bajos corresponden a actividades de los hogares como personal doméstico (745,6 € en 2014), hostelería (1.174,7 €) y sector primario, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (1.193,3 €). Pero ¿qué sucede cuando se compara retribución salarial y presencia de mujeres y hombres en estos sectores? El siguiente gráfico muestra claramente la diferencia salarial entre empresas masculinizadas o feminizadas. Los salarios más altos corresponden a sectores masculinizados y los más bajos a los feminizados.

⁸ Fuente: [Boletín Temático por el 22 de febrero : Día de la Igualdad Salarial](#)

⁹ Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)



Solamente en el sector de actividades financieras y de seguros, al que corresponden los salarios más altos, se puede hablar de presencia equilibrada. Si bien, analizado con más detalle se comprueba que dicho equilibrio no se traslada a las retribuciones: el salario medio de los hombres está en 46.000€ mientras el de las mujeres es de 34.000€.

Ejemplo paradigmático de la relación entre salario y “generización” del sector de actividad se encuentra en la construcción y el empleo doméstico.

Sector actividad	Presencia mayoritaria	Salario mensual medio
Construcción	Hombres	1.867,7
Actividades de los hogares	Mujeres	745,6

Por último cabe mencionar la diferente valoración en términos de prestigio y reconocimiento social que tienen las profesiones y actividades productivas y que están directamente relacionadas con los estereotipos de género, que se han mencionado anteriormente.

La sociedad valora y prestigia actividades que exigen conocimiento científico y tecnológico, en mayor o menor medida, asumir riesgos (físicos, económicos...), capacidad de liderazgo y dirección, especialmente la de tomar decisiones de forma rápida y bajo presión... y para las que se requieren aptitudes relacionadas con aspectos como la racionalidad, la autoridad, la capacidad de decisión o la inteligencia lógica, entendida como la capacidad de utilizar números de manera precisa o trabajar con conceptos abstractos. La asignación tradicional de estas características como valores masculinos ha provocado un triple efecto:

- ✓ la consideración de la menor capacitación de las mujeres
- ✓ la presencia mayoritaria de hombres en este tipo de actividades
- ✓ el reconocimiento, en términos de prestigio social de los sectores de actividad y profesiones masculinizadas

Que aún en la actualidad haya mujeres que prefieran ser denominadas por el término masculino de su ocupación (médico, juez, abogado, arquitecto...) pone en evidencia que el prestigio y el reconocimiento profesional podría ser devaluado si se usará el femenino (médica, jueza, abogada, arquitecta...).

DISEÑO DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares (...) Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa. La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Este razonamiento, contenido en la Exposición de Motivos de la Ley de Igualdad sitúa a todas las partes que intervienen en el ámbito de la empresa y las relaciones laborales, como elementos activos clave en la lucha por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, las empresas feminizadas o masculinizadas pueden desempeñar un papel importante en la consecución de dicho objetivo de igualdad en dos direcciones, una interna, en tanto en cuanto promuevan la presencia equilibrada de ambos sexos dentro de la empresa, y otra externa, a través del cuestionamiento de los estereotipos de género al contratar a mujeres y hombres para tareas y puestos tradicionalmente desempeñados por uno de los sexos.

La adopción de medidas o planes de igualdad en empresas con una alta participación de mujeres u hombres en la plantilla, no se diferencia del proceso habitual descrito en multitud de ocasiones: compromiso, diagnóstico, diseño e implantación, seguimiento y evaluación. Sí conviene poner especial atención en el análisis de la distribución de la plantilla y considerar como objetivo prioritario la presencia equilibrada de ambos sexos en la empresa. De forma general, a la hora de abordar el proceso de diseño de medidas de igualdad se deben tener en cuenta las siguientes características de este tipo de empresas.

Empresa feminizada

- ☑ Falsa creencia: no es necesario adoptar medidas de igualdad porque el alto porcentaje de mujeres en la plantilla evidencia que no tienen dificultades de acceso y que están presentes en toda la empresa. No es el número de mujeres sino el equilibrio entre mujeres y hombres, en número, condiciones laborales y ocupación, lo que determina la igualdad.
- ☑ Segregación vertical: en ocasiones, la mayoría, incluso todos, los puestos de dirección están ocupados por hombres, a pesar de ser minoría en la plantilla.
- ☑ Segregación horizontal: en términos generales, los puestos técnicos, tecnológicos, manejo de maquinaria... son desempeñados por trabajadores.
- ☑ Sector feminizado: la mayoría de la plantilla está compuesta por mujeres porque la actividad de la empresa es considerada tradicionalmente un trabajo femenino: se valoran como necesarias aptitudes relacionadas con la empatía, la creatividad o los cuidados. Esto provoca un círculo vicioso en el que, como estas tareas siempre las han ejercido las mujeres, son ellas las que se presentan a las demandas de empleo y son preferidas por las empresas al reconocerles aptitudes naturales para dichas tareas.

Empresa masculinizada

- ☑ Falsa creencia: no es necesario hacer un plan porque la escasa presencia de mujeres procede de su falta de interés, ya que no existe impedimento para que las mujeres accedan a la empresa.
- ☑ Segregación vertical: habitualmente, los hombres copan los puestos de dirección y las mujeres se concentran en los puestos inferiores.
- ☑ Segregación ocupacional: las mujeres ocupan puestos administrativos, principalmente, y no relacionados directamente con el objeto de negocio.

- ☑ Sector masculinizado: la mayoría de la plantilla está compuesta por hombres porque la actividad de la empresa es considerada tradicionalmente un trabajo masculino: se valoran como necesarias aptitudes relacionadas con la fuerza, la tecnología y la inteligencia lógica. Esto provoca un círculo vicioso en el que, como estas tareas siempre las han ejercido los hombres son ellos los que se presentan a las ofertas de empleo y son preferidos por las empresas al reconocerles aptitudes naturales para dichas tareas.

Diagnóstico de igualdad de la empresa

El diagnóstico es una fase crucial del proceso de diseño que debe hacerse con rigor y cuya finalidad es conocer la situación de igualdad de la empresa así como la tendencia. Por ello, no basta con la recopilación de datos y números sino que estos deben ser analizados de manera que se pueda:

- ✓ Determinar exactamente el desequilibrio entre mujeres y hombres en la empresa. Según la Disposición Adicional 1ª de la LO 3/2007 existirá presencia equilibrada cuando las personas del mismo sexo no representen menos del 40% ni más del 60%.
- ✓ Conocer la forma en que se distribuyen mujeres y hombres según: departamento, grupo de tareas, actividades concretas.
- ✓ Analizar las causas del desequilibrio atendiendo a la existencia de sesgos de género en el proceso de selección, en las costumbres del sector o de la empresa.
- ✓ Detectar posibles diferencias salariales relacionadas con áreas de actividad o tareas que realizan mayoritariamente mujeres u hombres.

Resumiendo, se trata de conocer con detalle el desequilibrio de la plantilla y sus causas, con el objetivo de adoptar las medidas necesarias para corregirlo.

Diseño de medidas de igualdad

El siguiente paso consiste en la adopción de medidas para conseguir los objetivos marcados en el diagnóstico de acuerdo con las áreas de mejora detectadas.

En el caso de que se trate de una empresa feminizada o masculinizada uno de los objetivos será alcanzar una plantilla equilibrada, diseñando medidas o adoptando acciones positivas encaminadas a la consecución de dicha meta.

Con carácter previo es conveniente aclarar que el hecho de que en una empresa haya un alto porcentaje de mujeres no es señal, en absoluto, de que la igualdad ya se ha alcanzado y, por tanto, no es necesaria la aprobación de medidas o planes de igualdad. Este es un error que se produce con cierta frecuencia y que ignora el sentido último de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: la participación de ambos en igualdad en todos los aspectos y niveles.

En este sentido, se debe tener en cuenta que los estereotipos de género pueden ser causa de situaciones de discriminación en el ámbito laboral pudiendo afectar tanto a mujeres como a hombres. Por lo que se diseñarán medidas dirigidas a valorar de forma objetiva, y no influida por creencias previas, la capacidad de mujeres y hombres para desarrollar una actividad determinada o ejercer un puesto concreto.

A continuación se indican algunas recomendaciones que pueden ser de utilidad para aquellas empresas con una alta presencia de mujeres u hombres en sus plantillas.

Orientaciones

Ámbitos de Actuación	Medidas de igualdad
Acceso al empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampliar espacios de reclutamiento incluyendo escuelas de formación o cualquier medio que favorezca el aumento de candidaturas del sexo infrarrepresentado ▪ Pedir a las empresas proveedoras de personal que incluyan en sus propuestas un número determinado de mujeres u hombres, según sea el caso ▪ Formar a las personas que intervienen en la selección para evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilización en igualdad de oportunidades a la plantilla que facilite la incorporación de trabajadoras o trabajadores en puestos y tareas realizados tradicionalmente por un uno u otro sexo ▪ Ofrecer formación específica a trabajadoras y trabajadores destinada para aquellos puestos en los que es necesario aumentar la presencia de unas y otros
Clasificación profesional y promoción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir puestos y tareas de acuerdo con criterios objetivos ▪ Garantizar que la definición de criterios se base en requisitos reales del puesto y no en función de las aptitudes que tradicionalmente se consideraban propias de las personas del sexo que lo han venido desempeñando ▪ Introducir sistemas de promoción objetivos y que prioricen a las personas del sexo menos representado, en caso de igualdad de capacidades y aptitudes
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar si existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres y si estas tienen su origen en tareas tradicionalmente femeninas o masculinas ▪ Fijar retribuciones aplicando un sistema de valoración del puesto de trabajo que elimine sesgos de género
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el acceso de toda la plantilla a las medidas de conciliación adoptadas ▪ Fomentar el uso de las mismas entre los trabajadores
Entorno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar acciones de sensibilización en centros de formación visibilizando la presencia de mujeres en sectores masculinizados y viceversa.

PRÁCTICAS DE EMPRESAS DE LA RED DIE

La Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), es una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad.

En el marco de esta Red se promueve el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De este modo, en 2015 se constituyeron 3 grupos de trabajo que intercambiaron y valoraron experiencias sobre temáticas diferentes cuyo resultado fue la publicación de 3 Guías de buenas prácticas:

- ✓ [Guía de buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa](#)
- ✓ [Guía de buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad](#)
- ✓ [Guía de buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional](#)

En este apartado se recogen 3 de las experiencias destacadas en la [Guía de buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa](#), en cuya elaboración han participado 14 entidades de la Red DIE. Para ampliar información sobre estas experiencias y conocer otras prácticas de interés en la materia se recomienda la lectura completa de la mencionada Guía.

EQUIPOS NUCLEARES, S.A. (ENSA)



Equipos Nucleares S.A. (Ensa), desarrolla su actividad en el ámbito de la energía nuclear desde 1973.

En sus cuarenta años de existencia Ensa ha suministrado, cumpliendo reconocidas normas internacionales y los más exigentes requisitos de calidad, equipos que operan con la seguridad y fiabilidad deseada en centrales nucleares de múltiples diseños repartidas por todo el mundo. Esto ha hecho de Ensa un fabricante de marcado carácter multisistemista de reconocido prestigio capaz de afrontar con éxito la más exigente fabricación de componentes nucleares.

Su plantilla está conformada por 480 personas de las que 418 (87,08%) son hombres y 62 (12,92%) son mujeres.

Su cultura empresarial integra entre sus principios corporativos el desarrollo de personas y el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.

A raíz de la publicación de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, el contenido de la Ley y lo que conllevaba para la empresa fue objeto de debate entre la Dirección y el Comité de Empresa. Sin necesidad de hacer un análisis profundo, tanto la Dirección como el Comité de Empresa eran conscientes de la excesiva masculinización de la actividad de su empresa y de que no se disponía en aquel momento de herramientas formales para corregir esta situación. Por este motivo, ambas partes se pusieron de acuerdo en potenciar en el seno de la empresa una actitud y un método de gestión que facilitara el paso a una cultura de igualdad estable y fiable en su marco de relaciones laborales. De esta inquietud surgió el Plan de Igualdad de Ensa.

Como motivo de la publicación del Plan de Igualdad de la empresa, Ensa ha incluido en sus procedimientos de contratación y promoción de personal el criterio de que **“a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado”**.

Los resultados de esta medida son:

- ✓ Se ha incrementado un 43,60% el número de mujeres en la plantilla, pasando de un 8,99% a un 12,91%.
- ✓ El 53,23% de las mujeres que trabajan en la organización ocupan puestos que requieren formación universitaria, siendo la mayor parte de ellas ingenieras superiores e ingenieras técnicas.
- ✓ El 53,22% de las mujeres pertenecen a los grupos de cotización 1 y 2.

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.



Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. tiene como actividad principal la comercialización, reparación y mantenimiento de vehículos automóviles de las tres marcas del Grupo PSA Peugeot Citroën (Peugeot, Citroën y DS), la venta de piezas de recambio y accesorios, así como el alquiler de vehículos y la comercialización de productos y servicios accesorios a la actividad del automóvil.

Esta sociedad cuenta con dos centros de producción, Madrid y Vigo, entre los que se encuentra distribuida una plantilla de 7.781 personas, 6.306 hombres (81%) y 1.475 (19%) mujeres.

Para potenciar la incorporación de mujeres en áreas y puestos habitualmente ocupados por hombres, la organización ha buscado medidas que a través de la formación puedan paliar esta diferencia.

El grupo PSA ha desarrollado la **escuela de carretiller@s interna** para así aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad y oficios tradicionalmente masculinizados.

Esta formación tiene una duración de 80 horas, que se imparten dentro de la jornada laboral.

Como resultado de esta medida se ha incrementado el número de mujeres en estos puestos. Además, la visibilidad que desde la empresa se le ha dado a estas formaciones ha hecho que tenga mayor impacto dentro la plantilla.

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.



Red Eléctrica S.A.U. nace en 1985, siendo la primera compañía mundial en dedicarse en exclusiva a la operación del sistema eléctrico y al transporte de la electricidad. Su principal objetivo es asegurar el correcto funcionamiento del sistema eléctrico español y garantizar la continuidad y seguridad del suministro eléctrico.

Para lograrlo, cuentan a fecha 31/12/2015, con una plantilla de 1.697 personas, de las cuales 1.301 son hombres (76,7%) y 396 mujeres (23,3%).

Al tratarse de una empresa enmarcada en un sector altamente masculinizado, Red Eléctrica detectó la necesidad de contar con la información segmentada por sexo para la gestión de la igualdad dentro de la organización. Con este motivo, diseña un **Cuadro de mando de igualdad**, que consiste en una serie de indicadores que permiten a la entidad conocer la evolución de la plantilla en todos los aspectos (selección, promoción, retribución y presencia de grupos profesionales).

El objetivo fundamental que se fija Red Eléctrica es el de obtener la información de la forma más detallada posible para poder detectar las necesidades que la plantilla tiene a partir de los datos obtenidos.

Algunos de los indicadores que contiene el **Cuadro de mando de igualdad** son:

- ✓ Presencia masculina y femenina en los diferentes puestos de la organización.
- ✓ Igualdad de oportunidades en promociones y contrataciones externas.
- ✓ Porcentajes de mujeres y hombres con contrato indefinido y temporal, al igual que con contratos a tiempo parcial o a jornada completa.
- ✓ Relación entre el salario base de hombres y mujeres dentro de la organización.

Tras la recogida de datos, se ha elaborado un diagnóstico detallado de la situación de la plantilla así como la elaboración de acciones correctoras en los casos en los que se ha detectado situaciones de desigualdad.

Los resultados, tras la información recogida y las acciones correctoras de las diferencias detectadas, han sido los siguientes:

- ✓ Aumento del total de mujeres en la plantilla.
- ✓ Presencia equilibrada de mujeres (41,66%) en el Consejo de Administración (datos a 31/03/2016).
- ✓ Presencia femenina en todos los puestos de la organización (tanto en cargos directivos como técnicos).
- ✓ Aumento de las horas de formación de mujeres en puestos técnicos.
- ✓ Evolución positiva de la igualdad de oportunidades en las contrataciones externas.
- ✓ Gracias al último convenio colectivo, se ha posibilitado a las personas empleadas de REE una flexibilidad de horario que favorece la conciliación familiar y laboral, lo que ha producido un gran descenso en la solicitud de las reducciones de jornada.

ÚLTIMA HORA

NOVEDADES DEL SERVICIO

Publicados nuevos recursos en la página web

Durante el mes de marzo se han publicado en la web del Servicio <http://www.igualdadempresa.es> los siguientes recursos para facilitar a las empresas el diseño y aplicación de Planes y medidas de Igualdad:

Las herramientas “**kit**” para la implantación de medidas de igualdad concretas, incluyen todos los materiales necesarios para su aplicación así como las instrucciones oportunas que permitan saber cómo y cuándo se debe emplear cada herramienta, proporcionando al tiempo una visión de conjunto del proceso.

- Kit para la implantación de medidas N^o 3: Guía práctica de comunicación incluyente (disponible en formato [Word](#) y [pdf](#))



- Kit para la implantación de medidas N^o 4: Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad (disponible en formato [Word](#) y [pdf](#))

Nuevo apartado del espacio [Preguntas frecuentes](#): *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.*

Además, se ha actualizado la sección [Mapa de Servicios por CC.AA.](#).

Taller práctico - Oviedo - 28/04/2016

El próximo 28 de abril se celebrará en Oviedo, en la sede del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) el [Taller práctico - Herramientas de gestión de recursos humanos con perspectiva de género: equidad salarial y competitividad, claves de una gestión de calidad.](#)

El objetivo de este taller es dar a conocer las actuaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para favorecer la igualdad de oportunidades en las empresas y, de forma específica, las herramientas de *Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género* y *Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género*, ambas disponibles en la web <http://www.igualdadenlaempresa.es>

La inscripción es gratuita enviando nombre y apellidos, empresa, teléfono, correo electrónico, a la dirección pdi@msssi.es o llamando por teléfono al 91 524 68 06.

NUESTRAS NOTICIAS DE MARZO

-  01/03/2016 - [Los beneficios de la igualdad de género en la economía](#)
-  02/03/2016 - [Madrid Woman's Week Semana Internacional de la Mujer 2016](#)
-  03/03/2016 - [Finaliza el primer Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino de la FIFA](#)
-  04/03/2016 - [Nueva edición del informe "Las Mujeres en los Consejos de Administración de las Compañías del Ibex 35"](#)
-  07/03/2016 - [II Congreso de Buenas Prácticas por la Igualdad](#)
-  08/03/2016 - [Mensaje del Secretario General de la ONU con motivo del 8 de marzo: "Del techo de cristal a una alfombra de añicos"](#)
-  09/03/2016 - [Nueva web actualizada del Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres \(PAEM\)](#)
-  10/03/2016 - [Programa "Talento sin Género, Compromiso sin Género"](#)
-  11/03/2016 - [El Museo del traje conmemora la lucha de la mujer por su participación en la sociedad](#)
-  14/03/2016 - [Nace la primera red de mujeres inversoras de impacto social en España](#)
-  15/03/2016 - [Informe de la OIT: Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016](#)
-  16/03/2016 - [Mujeres que mueven el mundo: Estrategias de crecimiento económico sostenible con el liderazgo femenino](#)
-  17/03/2016 - [Estudio: Presencia de las mujeres en la empresa española](#)
-  18/03/2016 - [Avanzando hacia la igualdad: Cómo el mundo digital está ayudando a cerrar la brecha de género](#)

-  21/03/2016 - [¿Buscando estadísticas de género? El Instituto Europeo para la Igualdad de Género \(EIGE\) tiene la solución](#)
-  22/03/2016 - [Nace el Barómetro de la Diversidad en los Entornos Laborales \(BDEL\)](#)
-  23/03/2016 - [Premios Europeos a la Promoción Empresarial 2016](#)
-  28/03/2016 - [Conferencia: Hacia el equilibrio de género en la dirección de las empresas: Oportunidades y Retos](#)
-  29/03/2016 - [Seminario: La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad](#)
-  30/03/2016 - [S2 Grupo recibe el premio Dona i Dona por su compromiso con las mujeres en riesgo de exclusión social](#)
-  31/03/2016 - [Informe sobre igualdad entre mujeres y hombres 2015](#)

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

@IgualdadEmpresa

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS