



Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos
Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía IDEA

CONSIDERA 

EVALUACIÓN FINAL Y DE IMPACTOS DE LA ESTRATEGIA INDUSTRIAL DE ANDALUCÍA 2020 (EIA2020)

SEPARATA 1. IMPACTO DE GÉNERO

Julio 2023

El presente informe recoge los resultados de la **Evaluación Final y de Impactos de la EIA2020** referidos al **Impacto de Género** (separata 1).

El contenido de este documento responde a lo establecido en el Documento Descriptivo de los Trabajos que rige la contratación del servicio de consultoría de evaluación, y al Programa de Trabajo aprobado al inicio del proyecto.

Elaboración:

CONSIDERA 

Dirección Facultativa:

Secretaría Técnica EIA2020
Departamento de Seguimiento de Proyectos Estratégicos
Unidad de Análisis y Evaluación
Agencia IDEA

Julio de 2023

CONTENIDO

1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	5
2. EVOLUCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO CONTEXTUALES, DE DISEÑO DE LA ESTRATEGIA Y MODELO DE GOBERNANZA.....	11
2.1. EVOLUCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO DEL CONTEXTO INDUSTRIAL ANDALUZ	13
2.2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MODELO DE GOBERNANZA DE LA EIA2020	19
3. EVOLUCIÓN INDICADORES DE GÉNERO INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.....	23
4. ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE LA EIA2020.....	26
5. CONCLUSIONES.....	36
6. RECOMENDACIONES	40

Índice de tablas

Tabla 1. Modelo de evaluación del impacto de género de la EIA2020.....	6
Tabla 2. Principales brechas de Género del ecosistema industrial andaluz (evaluación intermedia)	11
Tabla 3. Extracto de la recomendación R4 de enfoque de género para la planificación industrial.....	12
Tabla 4. Evolución de los indicadores contextuales desde la perspectiva de género	13
Tabla 5. Extracto de la recomendación R3 para el modelo de gobernanza	20
Tabla 6. Evolución de los indicadores de los tramitadores	24
Tabla 7. Ejes de la EIA2020 que incluyen en su diseño la perspectiva de género	26
Tabla 8. Indicadores del mercado laboral en lo que ha podido incidir la EIA2020.....	28

Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución de la Tasa de ocupación femenina por sectores en Andalucía.	14
Gráfico 2. Evolución de la participación de mujeres y hombres en el empleo del sector manufacturero y de los servicios avanzados científicos y técnicos	15
Gráfico 3. Evolución tasa de temporalidad en el empleo total en la industria manufacturera y los servicios avanzados científicos y técnicos	15
Gráfico 4. Participación de las mujeres como personal empleado en actividades de I+D	16
Gráfico 5. Participación de las mujeres como personal empleado en actividades de I+D	17
Gráfico 6. Evolución de la participación de las mujeres en actividades de conocimiento intensivo	17
Gráfico 7. Desarrollo de planes de igualdad en empresas/personas autónomas.....	18
Gráfico 8. Valoración del grado de integración de la perspectiva de género en los procesos de trabajo.....	19
Gráfico 9. Desarrollo de planes de igualdad en otros agentes del ecosistema industrial	21
Gráfico 10. Valoración sobre el impulso de referentes femeninos	22
Gráfico 11. Valoración del impacto de la EIA2020 en la reducción de brechas de género en el sector.....	27
Gráfico 12. Valoración del impacto de la EIA2020 en la reducción de brechas de género en la entidad.....	28
Gráfico 13. Distribución de la participación de mujeres y hombres en actividades formativas por familias profesionales	32
Gráfico 14. Acciones para conciliar en la trayectoria profesional.....	33

1. Planteamiento metodológico

El análisis de **impacto de género**, en el marco de la Evaluación Final y de Impactos de la Estrategia Industrial de Andalucía 2020 (EIA2020), supone aplicar el enfoque del **mainstreaming de género** como estrategia para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres al incorporar el enfoque de género en todos los programas públicos y en todas sus fases de la intervención. La transversalidad de género, en este sentido, contribuye al impulso de políticas que pretendan la igualdad de oportunidades incorporando procedimientos y acciones en los diversos niveles de aplicación de la vida pública y de la actividad social.

Destaca la **obligación** de las **entidades públicas**, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de:

utilizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a integrar dicho principio en todos los procedimientos administrativos y en todas las políticas y a la implementación de medidas compensatorias de las desigualdades entre mujeres y hombres.



Aplicar este enfoque en la evaluación final de la EIA2020 se traduce en el análisis de la evolución de las principales brechas de género identificadas en el sector industrial andaluz durante el proceso de planificación y evaluación intermedia; así como de otras situaciones diferenciales específicas recogidas en las observaciones del informe de impacto de género emitido por el centro directivo proponente de la estrategia y de la Unidad de Igualdad de la entonces Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, elaborado para la aprobación de la Estrategia Industrial de Andalucía 2014-2020, de conformidad con lo establecido en el Decreto 17/2012, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Conforme se recoge en la matriz de evaluación, este análisis da respuesta a las preguntas siguientes:

- Impacto I1. ¿Cuál ha sido la contribución de la EIA2020 en la reducción de las principales brechas de género y situaciones de discriminación identificadas en el sector industrial?
- Eficacia E.7. ¿Se han puesto en plano de igualdad las aportaciones de mujeres y hombres, mostrando los efectos sobre el avance de la igualdad?
- Eficiencia: EF. 3. ¿Se han movilizado recursos para medidas correctoras de sesgos de género?
- Efectividad: ED.3. ¿Se han producido efectos favorables sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

De acuerdo con los datos reflejados en los informes de impacto de género y en la evaluación intermedia de la EIA2020, se propone evaluar los siguientes aspectos:

Tabla 1. Modelo de evaluación del impacto de género de la EIA2020

Observaciones	Dimensiones de análisis	Fuente
11. Impacto. ¿Cuál ha sido la contribución de la EIA2020 en la reducción de las principales brechas de género y situaciones de discriminación identificadas en el sector industrial?		
Contexto y diseño de la estrategia y modelo de gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de ocupación de mujeres en el sector (2014) = 20,80%. Tasa de temporalidad (2018): 42,9% en las mujeres vs 28,6% de los hombres*. Personal total en I+D interna por rama de actividad y tamaño de la empresa Empleo en actividades tecnológicas y del conocimiento. <p>Indicador de impacto asociado al “Objetivo General V.-Incrementar el capital relacional del ecosistema industrial”: “Mujeres directivas en empresas manufactureras y de servicios científicos y técnicos”, pretendiéndose alcanzar para 2020 un valor superior en un 20% al inicial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mujeres directivas en empresas manufactureras y de servicios científicos y técnicos (2013): 25,07%. <p>Modelo de gobernanza.</p>	INE/EPA EUROSTAT Información de implementación de la EIA2020
Indicadores informe previo de impacto de género (tramitadores 2014)	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Tramitador Electrónico de Certificados de Instalación (TECI). 4,39% con titular/representante mujeres y 95,61% titular/representante hombres. Personal técnico TECI (5.718 personas), 2% mujeres y 98% hombres. Tramitador de Habilitaciones Profesionales (HAPR). 7,26% de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas por mujeres, frente al 92,85% por hombres. Personal instalador registrado en HAPR. 1,23% mujeres y 98,7% hombres. Tramitador Puesta en Marcha de Instalaciones (PUES). 16.787 instalaciones industriales, un 4,45% firmadas por mujeres vs 95,54% firmadas por hombres. Tramitador de Formación Sectorial y Examen (FOSE), 2,85% de mujeres se han presentado a exámenes frente al 97,15% de hombres. Certificados de Eficiencia Energética en el Registro CEE por personal técnico, 14,46% presentados por mujeres frente al 85,64% presentados por hombres. 	SGIM
Implementación de la EIA2020	<p>Eficacia E.7. ¿Se han puesto en plano de igualdad las aportaciones de mujeres y hombres, mostrando los efectos sobre el avance de la igualdad?</p> <p>Eficiencia: EF. 3. ¿Se han movilizado recursos para medidas correctoras de sesgos de género?</p> <p>Efectividad: ED.3. ¿Se han producido efectos favorables sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	
	<p>Eje 3, Empresas innovadoras y generadoras de empleo, las medidas dedicadas a Empresas de base tecnológica, Emprendedores innovadores, Segunda oportunidad industrial y Nuevas oportunidades industriales se implementarán aplicando criterios que</p>	

	<p>favorezcan la igualdad de género para así propiciar que aumente el emprendimiento industrial entre las mujeres y la incorporación de mujeres a estas nuevas empresas tecnológicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres en nuevas empresas tecnológicas. • Presencia de mujeres en el emprendimiento industrial. <p>Eje 5, Educación, Talento y Entornos Creativos, las medidas Incorporación de tecnólogos e investigadores, Cultura Emprendedora, Adaptación de la formación académica a la industria, Formación dual industria y Mejora de la formación en la industria, se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género y teniendo en cuenta, en todo momento, las necesidades de formación diferenciales entre hombres y mujeres.</p> <p>Se persigue propiciar que aumente la incorporación de mujeres en los ámbitos tecnológicos del sistema industrial, así como en el ecosistema industrial y que aumente la cultura emprendedora de la mujer y la proporción que representan en el conjunto de personas emprendedoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de las mujeres en actividades formativas. <p>Eje 6, Innovación Social, la medida dedicada al Impulso de la responsabilidad social, persigue avanzar en un nuevo modelo de empresa que apueste por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas certificadas en responsabilidad social, Bcorp, con planes de igualdad o algún instrumento que reconozca el compromiso con la igualdad de género: <ul style="list-style-type: none"> ○ Iniciativas en favor de la igualdad salarial. ○ Medidas para reducir la temporalidad y la contratación a jornada parcial en el empleo de mujeres. ○ Medidas para combatir la segregación (vertical/horizontal) profesional. ○ Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. <p>Eje 7, Trabajar en red, las medidas dedicadas al Apoyo a la maduración de proyectos empresariales y a los Sistemas de información y sensibilización para la innovación, se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género, para así propiciar que aumente la incorporación de mujeres al ecosistema industrial y la información sobre innovación dirigida a la mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres en entidades representativas del sector industrial (clúster, asociaciones profesionales, etc.). • Existencia de foros, plataformas, web, u otros instrumentos de cooperación e intercambio para mujeres en el sector industrial. 	<p>Información de implementación de la EIA2020 Encuestas INE/EPA</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Las técnicas empleadas para la recopilación de información han sido las siguientes.

Análisis documental. La documentación principal de referencia ha sido la siguiente:

Descripción
<p>Nivel 1 - Estratégico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrategia Industrial de Andalucía 2020 y Medidas Consolidadas tras Comité de Codecisión de diciembre de 2017. - Estadísticas oficiales regionales, nacionales y europeas. - Informe de impacto de género EIA2020 (diciembre 2015) - Evaluación intermedia de la EIA2020 (abril 2020) <p>Nivel 2 - Documentación operativa relativa a la implementación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes de seguimiento 2016, 2017 y borrador 2018. - Fichas de indicadores de impacto EIA2020. - Fichas recogida información de las medidas 2019 y 2020 para la evaluación final EIA2020. - Datos de los tramitadores industriales y de energía.

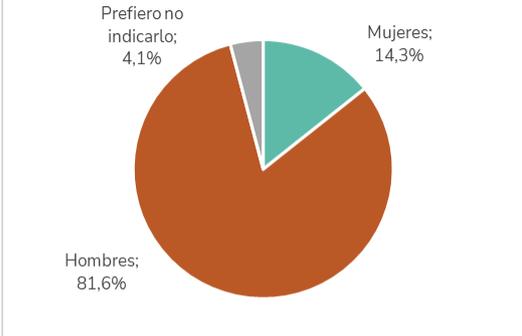
Trabajo de campo

- **Entrevista semiestructurada** con Órganos Gestores de la EIA2020

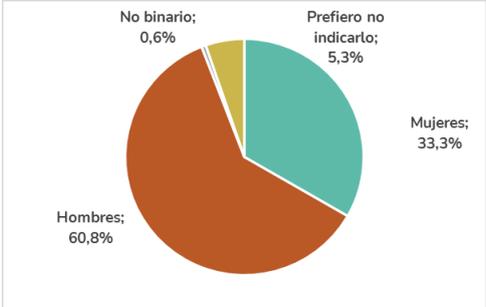
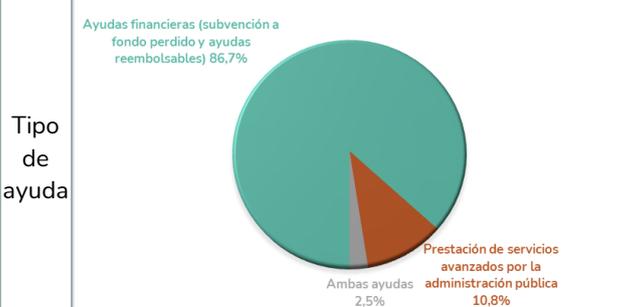
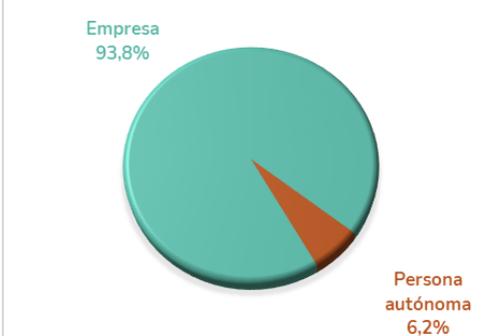
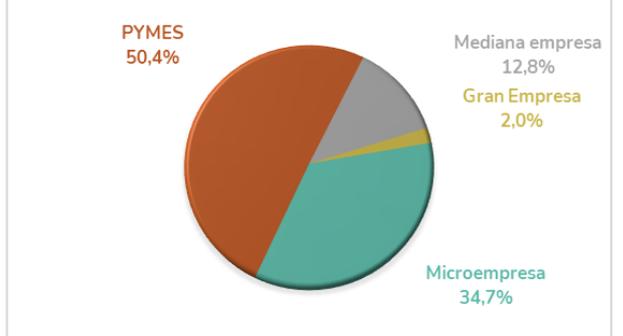
Universo	MAG	Servicio Andaluz de Empleo (SAE)
	SL	Agencia Andaluza de la Energía (AAE)
	APL	Agencia Andaluza de Promoción Exterior (EXTENDA)
	FAD	Dirección General de Formación Profesional para el Empleo
	FC	Agencia IDEA
	CAA	SGIM
Fecha de realización	De febrero a marzo de 2023	
Método	Entrevistas presenciales y online	
Desagregación sexo	3 mujeres y 1 hombre	

- **Cuestionario online** agentes clave del ecosistema industrial

Universo	Órganos Gestores de la EIA2020 y otros agentes clave del ecosistema industrial (firmantes Pacto por la Industria)
Fecha de realización	Del 17 de mayo al 01 de junio
Método	Cuestionario online
Muestra	49 respuestas No se calcula la representativa estadística.

Perfil	Sobre todo responden hombres representantes del tejido productivo (empresas y asociaciones empresariales).	 <p>Prefiero no indicarlo; 4,1% Mujeres; 14,3% Hombres; 81,6%</p>
---------------	--	---

- **Cuestionario online** a las empresas/personas beneficiarias de las EIA2020

Universo	Entidades/personas beneficiarias de las ayudas y servicios públicos avanzados puestos en marcha por EXTENDA, Agencia IDEA y DG de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria.	
Fecha de realización	Del 26 de abril al 16 de mayo de 2023	
Método	Cuestionarios online	
Universo	3.400 empresas beneficiarias de ayudas y servicios públicos avanzados	
Muestra	345 empresas/personas beneficiarias La muestra es representativa con un 95% de nivel de confianza y un 5,02% de error.	
Perfil	El perfil de respuesta es: hombres representando a PYMES que han obtenido una subvención.	
Sexo	 <p>No binario; 0,6% Prefiero no indicarlo; 5,3% Mujeres; 33,3% Hombres; 60,8%</p>	Tipo de ayuda  <p>Ayudas financieras (subvención a fondo perdido y ayudas reembolsables) 86,7% Prestación de servicios avanzados por la administración pública 10,8% Ambas ayudas 2,5%</p>
Tipo de entidad	 <p>Empresa 93,8% Persona autónoma 6,2%</p>	 <p>PYMES 50,4% Microempresa 34,7% Mediana empresa 12,8% Gran Empresa 2,0%</p>

- **Focus Group con agentes del modelo de gobernanza EIA2020.**

Universo	Agentes del Pacto por la Industria
Perfil de personas participantes	<p>Otras personas participantes: (61,5%% hombres y 38,5% mujeres)</p> <ul style="list-style-type: none"> • CS (SGIM) • CFP (Agencia IDEA) • CA (SGIM) • AC (SGIM) • MA (SAE) • AP (TRADE) • AG (TRADE) • EJ (CCOO) • JMT (CCOO) • JCL (UGT) • DR (CEA) • FC (Andalucía Emprende) • JG (Diputación Cádiz IEDT)
Contenido de la sesión	<p>9:30-9:45 Saluda y presentación de la evaluación</p> <p>9:45-10:30 Presentación resultados de la Evaluación Final y de Impactos.</p> <p>10:30-11:25 Debate de conclusiones y recomendaciones</p> <p>11:25-11:30 Cierre sesión</p>
Fecha de realización	06 de julio
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Primer contacto con carta explicativa del proyecto y de invitación. • Envío del orden del día y material de discusión 3 días antes. • Celebración de sesión de 2 horas de duración. • Redacción del acta de las sesiones con los acuerdos establecidos. • Envío y retroalimentación a las personas participantes.

Para el análisis de la información se han triangulado los datos procedentes de las diversas fuentes empleadas, buscando aislar y eliminar el sesgo que la investigación cualitativa conlleva. Se han utilizado las siguientes herramientas metodológicas:

- **Técnicas de análisis del discurso**, para el tratamiento y análisis de la información cualitativa recopilada mediante el análisis documental.
- **Técnicas estadísticas de análisis**, aplicadas sobre la información cuantitativa recopilada mediante encuestas e investigación documental. Se han aplicado los procedimientos de inferencia básicos para conocer los valores representativos (media), y posteriormente se han realizado los cruces de variables fundamentales para entender las relaciones entre los diferentes parámetros (análisis multivariante).

2. Evolución de las brechas de género contextuales, de diseño de la estrategia y modelo de gobernanza

Una de las debilidades constatadas del ecosistema industrial andaluz es la baja participación y aprovechamiento del talento femenino, situación que se puso relieve en el ejercicio de Evaluación Intermedia, de progreso, a mitad del periodo de vigencia, de la EIA2020.

Tabla 2. Principales brechas de Género del ecosistema industrial andaluz (evaluación intermedia)

Datos del contexto, diseño de la Estrategia y modelo de gobernanza

- Predominio de la ocupación industrial masculina en el sector manufacturero, y estancamiento en la evolución de la representatividad de la ocupación femenina (20,8% en 2014 y el 21,4% en 2018).
- Baja presencia de mujeres directivas en empresas manufactureras y de servicios científicos y técnicos: 31,32% (2018).
- Alta tasa de temporalidad que afecta especialmente a las mujeres (42,9% frente al 28,6% en los hombres en 2018).
- Reducida representación de las mujeres en el modelo de Gobernanza, 25,4% del total de personas participantes, especialmente baja entre los agentes productivos.
- Menor presencia de mujeres en los órganos de toma de decisión del modelo de Gobernanza de la EIA2020 (Comité de Codecisión: 35,1% de mujeres).
- Entre los objetivos finales de la EIA2020 no se menciona de forma explícita el avance en igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- No se incluye en la Estrategia ninguna acción específica correctora de las desigualdades de género.

Resultados a medio camino en la implementación de la EIA2020:

- De los 3.323 empleos mantenidos solo el 22,2% fueron de mujeres.
- De los 635 empleos creados solo el 34,5% fueron de mujeres.
- Se contrataron más hombres en puestos directivos (3,1%), frente al 2,4% de mujeres.
- Residual percepción sobre la mejora en la presencia y posición de las mujeres en el sector (sólo 6,9% de entidades beneficiarias afirmaban que la presencia y situación había mejorado).

Fuente: Informe de Evaluación intermedia de progreso, a mitad del periodo de vigencia, de la EIA2020.

La persistencia de las brechas de género y el escaso avance en su reducción motivó la inclusión de una recomendación, vinculada sobre todo al nuevo periodo de planificación industrial, que asegurara: ***Avanzar en el enfoque integrado de género en esta Estrategia sectorial (diseño, ejecución, seguimiento, evaluación y gobernanza), o en la nueva planificación sectorial (R.4).***

Esta recomendación se basó en los hallazgos y conclusiones de la evaluación de diseño, sistema de gobernanza y resultados, quedando redactada de la siguiente forma:

Tabla 3. Extracto de la recomendación R4 de enfoque de género para la planificación industrial

	R4. Avanzar en el enfoque integrado de género en esta Estrategia sectorial (diseño, ejecución, seguimiento, evaluación y gobernanza), o en la nueva planificación sectorial
<p>Justificación</p>	<p>R.1.2. ¿Dispone de conocimiento sobre la realidad de mujeres y hombres en el sector? R.2.2. ¿Se tienen en cuenta las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres? P.4.1. Nombra explícitamente la igualdad como objetivo general o específico. P.4.2. Incorpora líneas transversales con instrumentos específicos. P.4.4. Articula medidas o acciones que eviten la influencia de las visiones estereotipadas sobre las funciones sociales de mujeres y hombres.</p> <p>No se integra plenamente la perspectiva de género, de forma que se evidencien las brechas, barreras y estereotipos que frenan el desarrollo de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, ni profundiza en la posición de subrepresentación y segregación vertical y horizontal de la mujer en el sector industrial andaluz.</p> <p>Solo uno de los retos de la EIA2020, el de Cooperación, incluye la referencia a un marco de igualdad de oportunidades que, al no especificar si es de género, puede entenderse en línea con la igualdad de trato y no discriminación.</p> <p>No se explicita la igualdad de género como finalidad, aunque se incluye en una de las metas vinculadas al objetivo V, y se articulan acciones en algunas medidas tendentes a mejorar la participación y presencia de las mujeres en ellas.</p> <p>PP3. ¿Se ha facilitado la participación de las mujeres?</p> <p>La falta de mecanismos que corrijan la estructura masculinizada de la ocupación en actividades vinculadas a la industria y la persistencia de barreras para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en actividades de dicho ecosistema ha tenido como resultado una escasa participación de las mujeres en el modelo de Gobernanza.</p> <p>PP7. ¿Se ha generado material y documentación escrita y/o audiovisual no sexista, tanto en la forma como en el contenido, rompiendo los roles y estereotipos de género?</p> <p>Los documentos resultantes del modelo de Gobernanza se han generado utilizando un lenguaje no sexista, en su mayor parte, pero no se ha producido ninguna documentación en la que examinar o mostrar posibles avances en la eliminación o reducción de barreras, roles o estereotipos de género.</p> <p>E.10 ¿Se ponen en plano de igualdad las aportaciones de mujeres y hombres, mostrando los efectos sobre el avance de la igualdad?</p> <p>La implementación de la EIA2020, y la información recopilada para su seguimiento, no permite identificar si se han producido efectos en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>Detalle de la recomendación</p>	<p>Actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar un estudio en profundidad en el marco del diseño de la nueva planificación que permita el análisis de la situación de la mujer y la identificación de las brechas de género en el ecosistema industrial andaluz: <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar las brechas de género. ● Analizar las causas de esas brechas. ○ Integrar el mandato de género en el diseño y programación: objetivos y medidas. ○ Adaptar la Estrategia a la Comunicación de la CE COM (2020) 152 final Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Diseñar indicadores de género y recopilar la información desagregada por sexo. ○ Velar por el cumplimiento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de participación que se establezcan. ○ Incorporar al organismo de igualdad (IAM) en el máximo órgano de la Gobernanza. ○ Realizar cuestionario del IAAP sobre el enfoque de igualdad de género en la Estrategia y su sistema de evaluación. ○ Crear espacios públicos específicos en los que se pueda dar visibilidad al trabajo de las mujeres. Un ejemplo de buenas prácticas es el diagnóstico sobre las Mujeres en el sector TIC y la plataforma WomANDigital. ○ Fomentar las redes de mujeres para dar visibilidad a su trabajo como, entre otras, Woman Network de Airbus, Grupo de Igualdad de Alestis y Ellas Vuelan Alto de AENA.

Valoración de la recomendación	Viabilidad: Posibilidad de desarrollo por tener competencias			Impacto: efecto que puede tener sobre la variable que actúa			Prioridad: carácter urgente o no de la propuesta			Oportunidad: posibilidad de desarrollo en el 2020		
	Alta	Media	Baja	Alto	Medio	Bajo	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja
Entidad responsable	SGIEM y Secretaría Técnica de la EIA2020.											
Entidades participantes	Entidades responsables de la elaboración de la Estrategia.											
Plazo de ejecución	Nueva programación.											
Resultado directo esperado	Contar con una estrategia industrial que integre de forma efectiva el mainstreaming de género en todos sus elementos: diagnóstico, programación, ejecución, evaluación y modelo de gobernanza.											

Fuente: Evaluación Intermedia, de progreso, a mitad del periodo de vigencia, de la EIA2020.

A continuación, se analiza de forma diferenciada la evolución de las brechas de género, según los principales indicadores de contexto y la evolución de la participación de las mujeres en el modelo de gobernanza de la EIA2020.

2.1. Evolución de las brechas de género del contexto industrial andaluz

Los valores de los indicadores relativos al mercado de trabajo, tanto los disponibles sobre la industria en general, como los específicos del sector manufacturero y de los servicios avanzados científicos y técnicos, **muestran la persistencia de brechas de género e inmovilidad estructural del mercado de trabajo en el ecosistema industrial andaluz.**

Tabla 4. Evolución de los indicadores contextuales desde la perspectiva de género

M: Mujeres H: Hombres	2014		2018		2021		Avance	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Tasa de ocupación en el sector industrial (%)	21,2	78,8	18,7	81,3	23,3	76,7	0,02	-0,02
Empleos en la industria manufacturera y servicios avanzados científicos y técnicos (%)	14,2	18,8	15,0	19,00	14,4	18,7	0,18	-0,12
Tasa de temporalidad en la industria (%)	34,9	25,6	42,9	27,8	32,4	25,0	-2,50	-0,60
Tasa de temporalidad en la industria manufacturera y servicios avanzados científicos y técnicos (%)	32,0	27,9	34,5	28,6	30,8	24,7	-1,2	-3,18
Personal en investigación y desarrollo sobre población activa (%)	5,2	6,38	5,7	6,78	6,0 ¹	7,2 ¹	0,82	0,81
Mujeres liderando GI en áreas científico-técnicas (%)	24,6	Np	26,9	Np	28,4	Np	3,70	Np
Empleo en actividades tecnológicas y del conocimiento (%)	1,7	2,2	1,3	2,9	1,4	3,6	-0,30	1,40

Empleo en actividades de conocimiento intensivo por sexo (%)	8,46	9,10	9,08	9,40	8,58	10,30	0,12	1,20
Mujeres directivas en empresas manufactureras y de servicios científicos y técnicos	25,1	Np	31,2	Np	39,7	Np	14,58	Np

Nota 1. Datos de 2020.

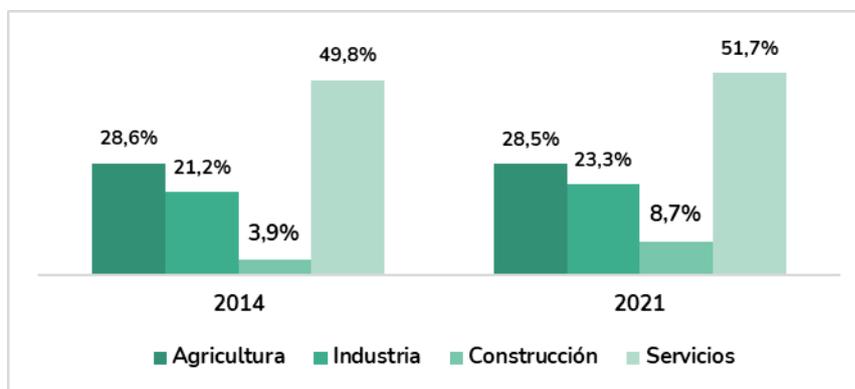
Fuente: INE, IECA.

Es importante señalar que la implementación de la EIA2020 sufrió, como se analiza en el Informe de Evaluación Final y de Impacto (criterio eficacia), un freno desde 2019 que ha tenido como consecuencia un bajo desarrollo de las medidas previstas en los dos últimos años.

Por tanto, con independencia de poder alisar el efecto neto de la política, principal dificultad de los ejercicios de evaluación de impacto, la capacidad de influencia de la EIA2020 en las variables de contexto ha sido muy limitada.

Las mujeres no logran romper la distribución sectorial de la ocupación por sexo, manteniendo una baja participación para el conjunto de la industria (en torno al 22%-23% del total). Solo en el sector servicio se logra una distribución equilibrada del empleo, que en 2021 es positiva para las mujeres (51,7% del total del empleo) frente a los hombres.

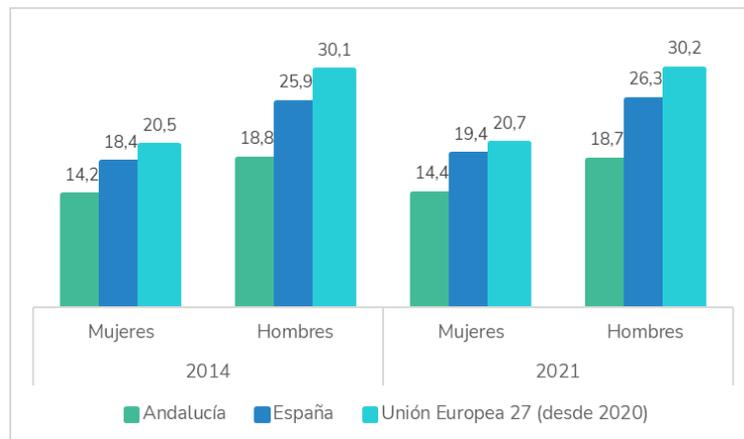
Gráfico 1. Evolución de la Tasa de ocupación femenina por sectores en Andalucía.



Fuente: INE.

En relación con la situación del empleo en los sectores incluidos en la EIA2020 (manufacturero y de los servicios avanzados científicos y técnicos), se mantiene la estructura del mercado de trabajo con menor participación de las mujeres y un diferencial de más de 4 puntos en el peso del empleo de las mujeres respecto a los hombres sobre el total del empleo.

Gráfico 2. Evolución de la participación de mujeres y hombres en el empleo del sector manufacturero y de los servicios avanzados científicos y técnicos



Nota: índice de distribución: Proporción del número de ocupados por sexo en la industria manufacturera y los servicios avanzados científicos y técnicos (CNAE 2009 Secciones C, M, N) respecto al total de ocupados.

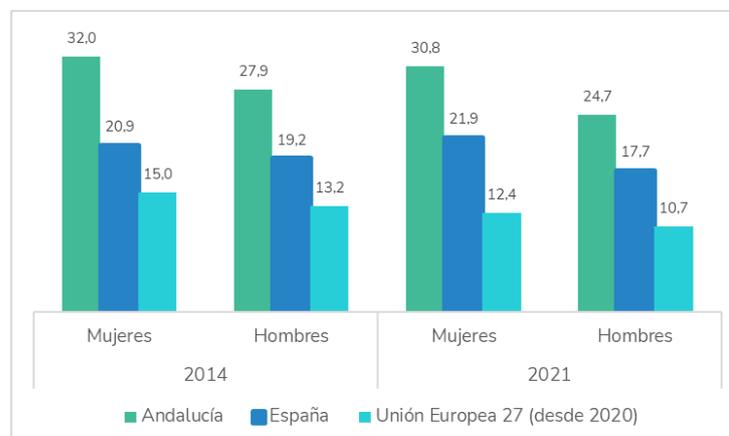
Fuente: IECA.

Tampoco se ha logrado mejorar la situación diferencial de Andalucía con las medias de España y Unión Europea, pese al estancamiento de la evolución de estos mercados de trabajo en la reducción de la brecha de género.

El indicador de temporalidad del empleo en la industria en general, y en el sector manufacturero y de servicios avanzados científicos y técnicos de forma particular, a 2021, también pone en manifiesto el menor peso relativo de las mujeres respecto a los hombres, con un diferencial de 7,6 y 6,1 puntos respectivamente.

Este indicador, que informa sobre la precariedad del empleo, ha tenido además una evolución más favorable para los hombres que para las mujeres en el contexto andaluz, logrando en el caso de los hombres reducirse en 3,18 puntos, frente al escaso 1,20 de las mujeres, lo que consecuentemente, ha aumentado el diferencial de precariedad laboral de las mujeres.

Gráfico 3. Evolución tasa de temporalidad en el empleo total en la industria manufacturera y los servicios avanzados científicos y técnicos



Nota: Porcentaje de asalariados por sexo con contrato temporal en la industria manufacturera y los servicios avanzados científicos y técnicos (CNAE 2009 Secciones C, M, N) respecto al total de asalariados de la industria manufacturera y los servicios avanzados científicos y técnicos.

Fuente: IECA.

Tampoco se ha avanzado significativamente en converger con la media estatal y, sobre todo europea, en materia de temporalidad en el empleo femenino, ya que el diferencial de la tasa de temporalidad femenina aumenta (de 17,03 puntos entre Andalucía en 2014 y la media de la UE, a 18,4 puntos en 2021).

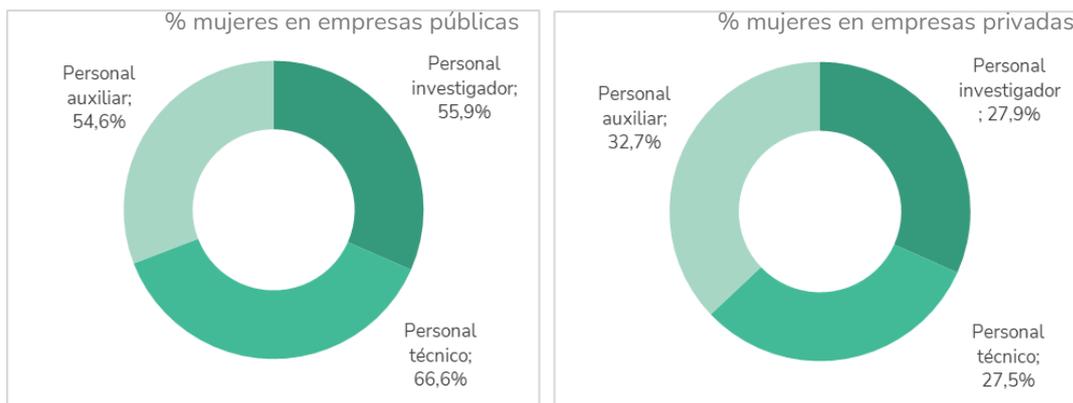
Otros indicadores de contexto laboral son los relativos a la presencia de mujeres en actividades de alto valor añadido para la industria y para la mejora de su nivel de competitividad e innovación (empleo en I+D y actividades tecnológicas y del conocimiento). En este sentido, todos los indicadores analizados muestran brechas de género en el empleo vinculado al sistema de investigación y desarrollo, y en el de las actividades tecnológicas y de conocimiento intensivo¹.

Esta situación evidencia las barreras que encuentran las mujeres, tanto por la **segregación horizontal como vertical del mercado laboral**, para su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades en estos ámbitos de mayor especialización, ya que además de partir de una peor posición, los diferenciales no solo no se reducen en los 8 años analizados, sino que han aumentado.

En general, el peso del empleo en Andalucía en actividades de I+D sobre la población activa es menor que la media de España (11,20% para los hombres y 8,74% para las mujeres, datos del IECA a 2020) aunque se constata una diferencia de género menor que la brecha a escala estatal (1,2 puntos en Andalucía frente a los 2,7 puntos en promedio de España).

Los principales obstáculos se observan en el acceso a empleos en actividades de I+D en las empresas privadas, donde las mujeres solo suponen el 28,7% del empleo total, frente al 58,4% de mujeres que desarrollan estas actividades en centros públicos.

Gráfico 4. Participación de las mujeres como personal empleado en actividades de I+D



Fuente: IECA.

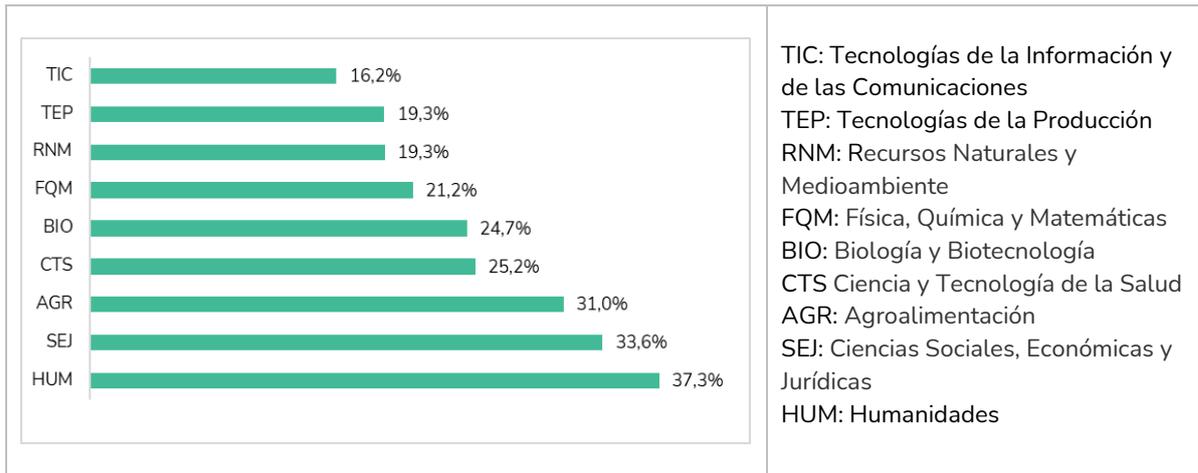
Por tipología de tareas, en las empresas privadas las mujeres se desempeñan en mayor proporción en las de personal auxiliar, aunque el diferencial sigue siendo importante respecto a

¹ Se considera actividad intensiva en conocimiento aquella donde al menos el 33% de las personas ocupados poseen un nivel de educación superior (universitarios y postgrados).

los hombres (67,3%). En el caso de las administraciones públicas, la mayor presencia de mujeres es en puestos técnicos y de personal investigador.

Pese a este importante avance en el sector público, los Grupos de Investigación siguen estando liderados en mayor proporción por hombres, solo un 28,4% tienen como figura de Investigación Principal a una mujer, situación diferencial que se da con mayor intensidad en las áreas más técnicas y tecnológicas.

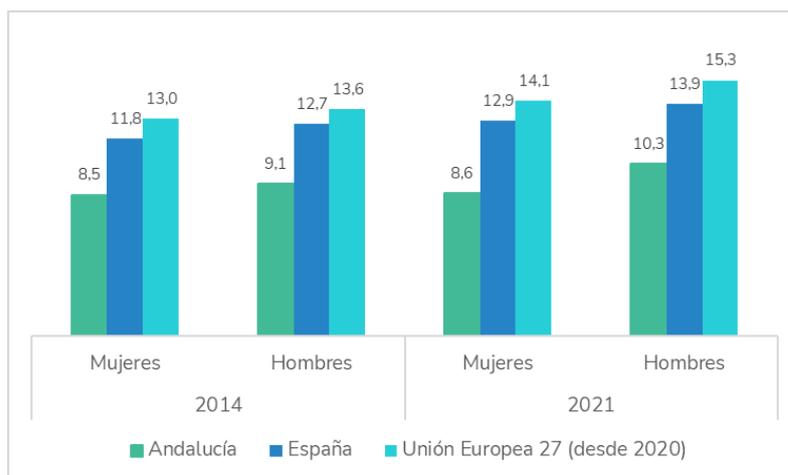
Gráfico 5. Participación de las mujeres como personal empleado en actividades de I+D



Fuente: IECA.

Así mismo, el valor actual y evolución del indicador que informa sobre el empleo en actividades de conocimiento intensivo muestra la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en Andalucía, y la falta de convergencia del mercado regional con los valores promedios de España y la Unión Europea.

Gráfico 6. Evolución de la participación de las mujeres en actividades de conocimiento intensivo



Fuente: IECA.

El único indicador que sí ha experimentado una evolución muy favorable es el relativo a la proporción de mujeres directivas en empresas manufactureras y de servicios científicos y técnicos (que crece un 14,6%), lo que ha supuesto situar casi en un 40% (situación presencia equilibrada)

a las directivas de este tipo de entidades en Andalucía. Sin embargo esto no puede atribuirse a la Estrategia ya que esta no ha implementado ninguna medida para ello.

Según el estudio Women In Business 2022², Andalucía se sitúa entre las tres Comunidades Autónomas con más mujeres en puestos de dirección, solo por detrás de Madrid y Galicia.

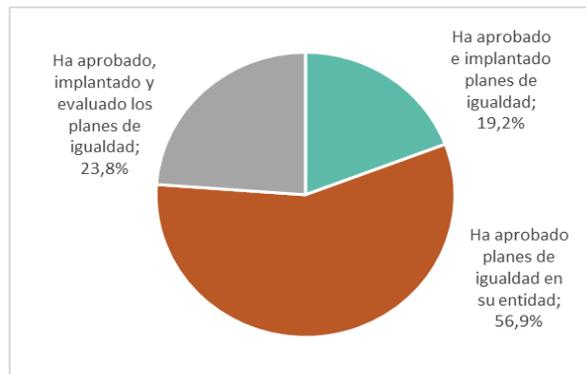
En dicho estudio se identifican como variables que han favorecido esta evolución el efecto de las políticas públicas desarrolladas, así como la propia evolución de las empresas con la implantación de medidas y planes de igualdad (obligatorios para empresas de más de 50 personas trabajadoras), programas de retención y atracción de talento, y por los nuevos modelos de trabajo impulsados por el COVID19 (mayor flexibilidad y posibilidad de teletrabajo).

En este mismo sentido se han manifestado las empresas/personas autónomas que han participado en la encuesta realizada para la evaluación final y de impactos. Casi un 38% confirman que incorporan, en distinto nivel de desarrollo, planes de igualdad como estrategia de gestión de los recursos humanos.

En este punto es importante recordar que un 85% de las empresas/personas autónomas que han respondido a la encuesta tienen menos de 50 personas trabajadoras, por lo que no tendrían obligación de tener planes de igualdad, conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En este contexto empresarial, un 23,8% ha aprobado, implantado y evaluado planes de igualdad, como el más avanzado nivel de implementación de esta herramienta, a las que habría que sumar el 19,2% que ha aprobado e implantado sus planes, lo que supone que un 43% en total están efectivamente implementando planes de igualdad.

Gráfico 7. Desarrollo de planes de igualdad en empresas/personas autónomas



Fuente: Encuesta para la Evaluación final y de impacto de la EIA2020 a empresas/personas beneficiarias.

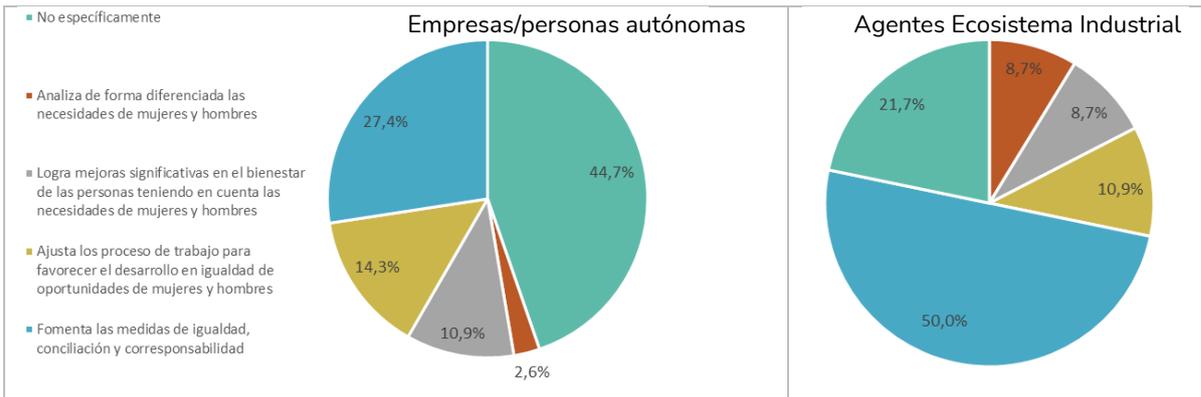
Además, ante la cuestión de *si han integrado la perspectiva de género de alguna forma en su proceso de trabajo*, las empresas/personas autónomas (en un 55,3%) afirman haber incorporado

² 18ª Edición del Informe Woman In Business. Grant Thornton Consultores:
<https://www.grantthornton.es/contentassets/d08e9d2c668b4432929e82a1a7fdda33/20220308-np-andaluciaentre-las-tres-regiones-espanolas-con-mas-mujeres-en-puestos-de-direccion.pdf>

alguna medida en este sentido, especialmente aquellas vinculadas a fomentar la igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Los agentes del ecosistema industrial de forma mayoritaria también reconocen (en un 78,3%), la importancia de que se haya integrado la perspectiva de género de alguna forma en los procesos de trabajo del sector industrial, señalando igualmente las medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad como las principales.

Gráfico 8. Valoración del grado de integración de la perspectiva de género en los procesos de trabajo



Fuente: Encuesta para la Evaluación final y de impacto de la EIA2020 a empresas/personas beneficiarias y agentes del ecosistema industrial.

Junto a la implementación de planes de igualdad, la medida con mayor grado de desarrollo entre las empresas, y también mejor valoradas por el resto de agentes, ha sido el ajuste de los procesos de trabajo (horarios, actividades de formación, organización del trabajo, etc.) para favorecer el desarrollo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Pese a estas mejoras, aun un alto porcentaje afirma que no ha realizado de forma específica ninguna acción, por lo que se identifica un reto importante para el avance en este sentido, así como para desarrollar acciones vinculadas al bienestar de las personas y el análisis de necesidades diferenciado de mujeres y mujeres.

Así, junto a la importancia de avanzar en la eliminación de los “techos de cristal” que limitan la progresión de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y visibilidad, es igualmente importante desarrollar medidas que permitan superar las dificultades que tienen las mujeres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración (suelos pegajosos), así como para reducir las brechas de participación que se comprueban para todos los indicadores del mercado laboral.

2.2. Participación de las mujeres en el modelo de gobernanza de la EIA2020

El modelo de gobernanza de la EIA2020 se basa en un completo sistema de agentes clave y niveles, que aseguraba la representatividad de todo el ecosistema industrial de Andalucía y que, en la implementación y seguimiento de la Estrategia, contempla dos funciones primordiales:

- **Desarrollar el Proceso de Descubrimiento Emprendedor**, entendido como un proceso participativo, de abajo hacia arriba, en el que se identifican nuevas actividades y

potenciales oportunidades y se evalúa la forma de facilitar la realización de este potencial.

- **Realizar el seguimiento y evaluación** de la ejecución de las medidas de la EIA2020, así como el control de la **efectiva coordinación** entre centros directivos.

Ya en la fase de evaluación intermedia se advirtieron algunas debilidades en su funcionamiento y efectividad para la toma de decisiones, por su complejidad y la necesidad de impulso y compromiso político y técnico continuo, así como sobre los déficits en la presencia y representatividad de las mujeres en los diversos instrumentos puestos en marcha.

Extracto de las conclusiones del Informe de 05_Evaluación del Modelo de Gobernanza.

El único mecanismo previsto para fomentar la participación de las mujeres en los instrumentos de Gobernanza ha sido velar por la paridad de género en el Comité de Codecisión, junto con la obligación de cumplimiento de la Ley 9/2007 de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía y, pese a ello, las mujeres han representado, en promedio, solo el 31,5% de las personas asistentes a las distintas sesiones celebradas.

En este sentido, se incluía en la evaluación una recomendación para *Integrar la perspectiva de género en el diseño del Modelo de Gobernanza* (R.3) que se concretaba en los siguientes aspectos:

Tabla 5. Extracto de la recomendación R3 para el modelo de gobernanza

- Velar por el cumplimiento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de participación que se establezcan y/o la integración del organismo de igualdad de la Junta de Andalucía en el máximo órgano de dirección.
- Realizar un estudio en profundidad que permita el análisis de las brechas de género en el ecosistema industrial andaluz. Un ejemplo de buenas prácticas es el “Diagnóstico sobre la situación de la Mujer en el sector TIC andaluz”.
- Crear espacios públicos específicos en los que se pueda dar visibilidad al trabajo de las mujeres en la industria. Un ejemplo de buenas prácticas es la plataforma TIC y WomANDdigital.
- Fomentar las redes de mujeres para dar visibilidad a su trabajo como Woman Network de Airbus, Grupo de Igualdad de Alestis y Ellas Vuelan Alto de AENA.

Fuente: 05_Evaluación del Modelo de Gobernanza.

En relación con el modelo de gobernanza para la EIA2020, en el momento de la evaluación final, se constata que tras las reuniones y otras acciones puestas en marcha hasta 2019 (todas analizadas en la evaluación intermedia) no se ha continuado con su implementación.

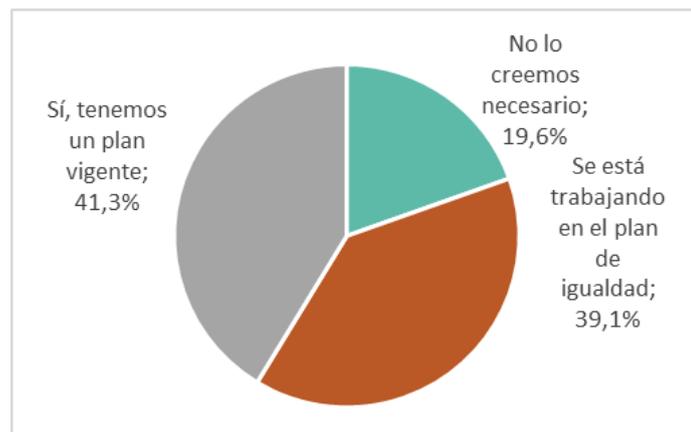
Ello ha afectado tanto a la calidad del seguimiento (no se cuentan con los informes anuales) como al proceso de descubrimiento emprendedor, que no ha podido cumplir con su misión de identificar nuevas oportunidades.

Este freno del proceso tampoco ha permitido que se pudieran tomar medidas para corregir las situaciones de desigualdad en la participación de mujeres y hombres en la gobernanza de la Estrategia y mejorar, para el futuro, las bases de participación para el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de participación, y/o la integración del organismo de igualdad de la Junta de Andalucía en el máximo órgano de dirección.

En todo caso, al igual que para las empresas, al resto de agentes del ecosistema industrial se les ha preguntado por el desarrollo e implantación de planes de igualdad en sus entidades como medida para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con incidencia también en la gobernanza.

En este caso los resultados muestran que un porcentaje algo superior de agentes respecto a empresas/personas autónomas (41,3% y 37,7% respectivamente) cuenta con un plan de igualdad como herramienta de gestión de las personas, en la mayor parte de los casos desarrollados en los últimos dos años (60%), y también en ese mismo porcentaje ya evaluados. Pero esto en gran parte debe atribuirse a los cambios legislativos impulsados desde el Estado.

Gráfico 9. Desarrollo de planes de igualdad en otros agentes del ecosistema industrial



Fuente: Encuesta para la Evaluación final y de impacto de la EIA2020 a agentes del ecosistema industrial.

De las respuestas obtenidas resulta un tanto alarmante el hecho de que casi 20% de personas encuestadas que afirma no creer necesario implementar planes de igualdad. Si bien es cierto que no se ha indagado más en la encuesta en este aspecto, otros estudios e investigaciones apuntan a que estas respuestas obedecen o bien a la negación de la desigualdad, pese a la contundencia de los datos, o a la creencia de que la situación se equilibra sola con el paso del tiempo, lo que a juicio de estas personas haría innecesarias las acciones de discriminación positivas.

En cuanto a la segunda recomendación, realizar un estudio en profundidad que permita el análisis de las brechas de género en el ecosistema industrial andaluz, la Secretaría General de Industria y Minas está elaborando dicho estudio, con el doble propósito siguiente:

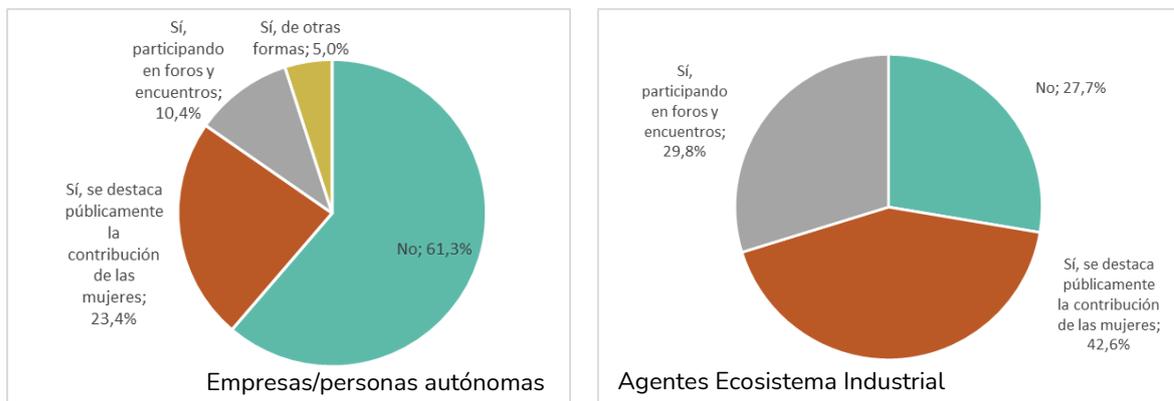
- Realizar un diagnóstico sobre la situación de partida de igualdad entre mujeres y hombres en la industria y la minería andaluza.
- Preparar un código de buenas prácticas para integrar el enfoque de género, incluyendo una recapitulación de esas mejores prácticas en la consecución de la igualdad de género en los sectores industrial y minero.

Para impulsar las otras dos recomendaciones, a saber, crear espacios públicos específicos en los que se pueda dar visibilidad al trabajo de las mujeres en la industria y fomentar las redes de mujeres para dar visibilidad a su trabajo, no se identifican acciones concretas realizadas tras el 2019, aunque si se constata que se mantienen activos los espacios y redes existentes (TIC y WomANDdigital, Woman Network de Airbus, Grupo de Igualdad de Alestis y Ellas Vuelan Alto de AENA).

Una de las principales funciones de estos instrumentos de participación es visibilizar el papel de las mujeres en la industria y mejorar la colaboración y cooperación entre los agentes clave del ecosistema, desde un enfoque de género. En este sentido, ayudan a impulsar referentes femeninos que pueden servir como buenas prácticas y modelos para favorecer un mayor y mejor desarrollo profesional de las mujeres en el sector, contribuyendo de esta forma, a la eliminación de los estereotipos y con ello a la reducción de las brechas del mercado laboral analizadas.

En el trabajo de campo para la evaluación final y de impactos de la EIA2020 se ha preguntado a los agentes participantes su valoración acerca del impulso de referentes femeninos, manifestando, especialmente los agentes del ecosistema industrial, la realización de actuaciones concretas en este sentido, y se destaca públicamente la contribución activa de las mujeres al fortalecimiento del ecosistema industrial de Andalucía.

Gráfico 10. Valoración sobre el impulso de referentes femeninos



Fuente: Encuesta para la Evaluación final y de impacto de la EIA2020 a empresas/personas beneficiarias y agentes del ecosistema industrial.

La valoración de las empresas/personas autónomas en este sentido es, sin embargo, más discreta, ya que se evidencia que el 61,3% reconoce que no se realizan acciones encaminadas a impulsar referentes femeninos³.

Las acciones de valoración pública de la contribución de las mujeres al sector, la participación en foros y los encuentros serían el siguiente instrumento mejor valorado para impulsar los referentes femeninos en la industria, tanto para agentes del ecosistema industrial, como por las empresas y personas autónomas, como espacios de encuentro en los que conectar a los agentes e intercambiar experiencias, necesidades y expectativas.

³ Es importante destacar que el 60,8% de las personas que ha respondido la encuesta han sido hombres.

3. Evolución indicadores de género informe de impacto de género

Los datos a diciembre del 2014 facilitados por la entonces Dirección General de Industria, Energía y Minas durante el proceso de elaboración y aprobación de la EIA2020, incluidos en el Informe de impacto de género preceptivo, ponían de relieve importantes brechas de género relativas a los principales tramitadores de procesos y procedimientos vinculados al sector industrial y energético en Andalucía.

Las diferencias se daban tanto en la titularidad de las personas que solicitaban iniciar estos trámites, como en el empleo que genera la prestación de estos servicios (personal técnico).

- Sistema Tramitador Electrónico de Certificados de Instalación (TECI):
 - 4,39% con titular/representante mujeres y 95,61% titular/representante hombres.
 - 2% Personal técnico mujeres y 98% hombres.
- Tramitador de Habilitaciones Profesionales (HAPR).
 - 7,26% de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas por mujeres, frente al 92,85% por hombres.
 - 1,23% mujeres como Personal instalador registrado en HAPR y 98,7% hombres.
- Tramitador Puesta en Marcha de Instalaciones (PUES). 16.787 instalaciones industriales, un 4,45% firmadas por mujeres vs 95,54% firmadas por hombres.
- Tramitador de Formación Sectorial y Examen (FOSE), 2,85% de mujeres se han presentado a exámenes frente al 97,15% de hombres.
- Certificados de Eficiencia Energética en el Registro CEE por personal técnico, 14,46% presentados por mujeres frente al 85,64% presentados por hombres.

En el momento de la evaluación final y de impactos, los datos recopilados sobre la presencia de mujeres muestran la rigidez del sector para facilitar su incorporación a estas actividades muy masculinizadas.

Salvo en el caso del personal técnico que presenta certificados de eficiencia energética, ámbito en el que las oportunidades de empleo han evolucionado de una forma más equilibrada para las mujeres (al igual que en la construcción en general), en el resto no sólo no ha mejorado la situación, sino que en algunos casos se ha producido un retroceso.

Tabla 6. Evolución de los indicadores de los tramitadores

M= Mujeres H= Hombres		2014		2019		2022		Dif. Mujeres
		M	H	M	H	M	H	
Sistema Tramitador Electrónico de Certificados de Instalación (TECI)	Titular representante TECI	4,4%	95,6%	1,7%	98,3%	2,5%	97,5%	-1,9%
	Personal técnico TECI	2,0%	98,0%	5,0% ¹	43,4% ¹	2,8% ¹	40,5% ¹	0,8%
Tramitador de Habilitaciones Profesionales (HAPR)	Titular declaraciones responsables presentadas (HAPR)	7,2%	92,8%	10,5%	89,5%	7,0%	93,0%	-0,2%
	Personal instalador registrado en HAPR	1,3%	98,7%	1,0%	99,0%	1,0%	99,0%	-0,3%
Tramitador Puesta en Marcha de Instalaciones (PUES)	Instalaciones industriales firmadas (PUES)	4,5%	95,6%	6,8%	93,2%	7,1%	92,9%	2,7%
Tramitador de Formación Sectorial y Examen (FOSE)	Personas presentadas a examen FOSE	2,9%	97,2%	3,3%	96,7%	3,8%	94,2%	1,0%
Certificados de Eficiencia Energética en el Registro CEE	Personal técnico que presenta Certificados de Eficiencia Energética	14,5%	85,5%	36,5%	63,5%	40,0%	60,0%	25,5%

Nota 1. Los datos en 2019 y 2022 tienen un alto % de nulos (51,6% y 56,8%) o expedientes para los que no es posible identificar el sexo del personal técnico.

Fuente: Datos facilitados por la SGIM.

En el diagnóstico de la EIA2020 esta situación no fue identificada de forma específica, aunque sí se analizaron los principales indicadores del mercado laboral desde una perspectiva de género, lo que posiblemente ha sido causa de que no se incluyera ninguna acción concreta para mejorar la infrarrepresentación de las mujeres en estas actividades.

Como conclusión, se ha constatado que los indicadores de género señalados en el informe de impacto de género elaborado ex ante, no estaban conectados con los grandes objetivos estratégicos señalados por la Estrategia, y por tanto la cadena de resultados de la EIA2020 no los ha considerado. Por eso es importante que en la próxima planificación del sector, los indicadores de género que se incorporen al informe de impacto de género estén conectados con los grandes objetivos estratégicos y con la parte programática de las estrategias y/o planes regionales que se diseñen para impulsar la industria andaluza.

Por otro lado, muchas profesiones del sector industrial y energético han estado representadas de manera dominante por hombres, al requerir formación en carreras STEM, principalmente ingenierías y formación profesional en ramas técnicas, con menor presencia de mujeres, y/o se desarrollan en entornos ubicados, en muchos casos, en zonas remotas (refinerías, centrales eléctricas, redes de transporte, centros logísticos, yacimientos, etc.) y demandan presencia física o viajes que no favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.

El '**Observatorio sobre el Rol de la Mujer en las Empresas del Sector Energético**', realizado por AEMENER (Asociación Española de Mujeres de la Energía), analiza la evolución de las mujeres en el sector mostrando los siguientes datos:

La presencia femenina en 2020 fue del 29,4%, habiendo aumentado un 2% anual desde 2010. Este número tiene una mayor representatividad en puestos técnicos y administrativos (33,7%), además de en mandos intermedios (33,4%). No así en las posiciones de operarios (19,3%), donde reflejan una cuota menor.

Cambiar sustancialmente esta realidad exige la implementación de políticas e instrumentos correctores específicos ya que, como evidencian los datos recopilados, no se alcanzará una situación de mayor equilibrio en la presencia de mujeres en estos espacios profesionales de manera “natural”.

Por tanto, es imprescindible incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas educativas y laborales para fomentar que las niñas y jóvenes estudien disciplinas técnicas y cursen carreras STEM para que se empleen en este tipo de ocupaciones, rompiendo estereotipos y buscando referentes de éxito, así como sensibilizando y formando al empresariado sobre la correlación directa entre la diversidad y una mejora y crecimiento y competitividad de las organizaciones empresariales, que favorezca una mayor participación de las mujeres en estos espacios.

4. Análisis de impacto de género en la implementación de las medidas de la EIA2020

En este punto se responde, de forma específica, a las siguientes preguntas de evaluación:

- Eficacia E.7. ¿Se han puesto en plano de igualdad las aportaciones de mujeres y hombres, mostrando los efectos sobre el avance de la igualdad?
- Eficiencia: EF. 3. ¿Se han movilizado recursos para medidas correctoras de sesgos de género?
- Efectividad: ED.3. ¿Se han producido efectos favorables sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Durante el proceso de Evaluación Intermedia de progreso, a mitad del periodo de vigencia de la EIA2020, en el Informe de 02_Evaluación de Diseño, se advierte que *en la EIA2020 no se prevén medidas específicas para fomentar la presencia y representatividad de las mujeres en el sector industrial, aunque en el desarrollo de algunas medidas los órganos gestores incluyen cláusulas sociales tendentes a facilitar la igualdad de oportunidades.*

En la línea de inclusión de algún tipo cláusula o declaración de la intencionalidad de favorecer la mejorar de la presencia y representatividad de las mujeres en la industria, y en los diversos ejes de implementación de la EIA2020, se identifican las siguientes afirmaciones:

Tabla 7. Ejes de la EIA2020 que incluyen en su diseño la perspectiva de género

<p>Eje 3, <i>Empresas innovadoras y generadoras de empleo</i>, las medidas dedicadas a Empresas de base tecnológica, Emprendedores innovadores, Segunda oportunidad industrial y Nuevas oportunidades industriales se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género, para así propiciar que aumente la incorporación de mujeres a estas nuevas empresas tecnológicas y al emprendimiento industrial.</p>
<p>Eje 5, <i>Educación, Talento y Entornos Creativos</i>, las medidas Incorporación de tecnólogos e investigadores, Cultura Emprendedora, Adaptación de la formación académica a la industria, Formación dual industria y Mejora de la formación en la industria, se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género teniendo en cuenta, en todo momento, las necesidades de formación diferenciales entre hombres y mujeres.</p>
<p>Eje 6, <i>Innovación Social</i>, la medida dedicada al Impulso de la responsabilidad social persigue avanzar en un nuevo modelo de empresa que apueste por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>
<p>Eje 7, <i>Trabajar en red</i>, las medidas dedicadas al Apoyo a la maduración de proyectos empresariales y a los Sistemas de información y sensibilización para la innovación, se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género, para así propiciar que aumenten la incorporación de mujeres al ecosistema industrial y la información sobre innovación dirigida a la mujer.</p>

Nota: Los indicadores asociados al Eje 6, Innovación Social y Eje 7, Trabajar en red se han analizado en el punto 2 de este Informe, por mayor coherencia en la presentación de resultados.

Fuente: EIA2020.

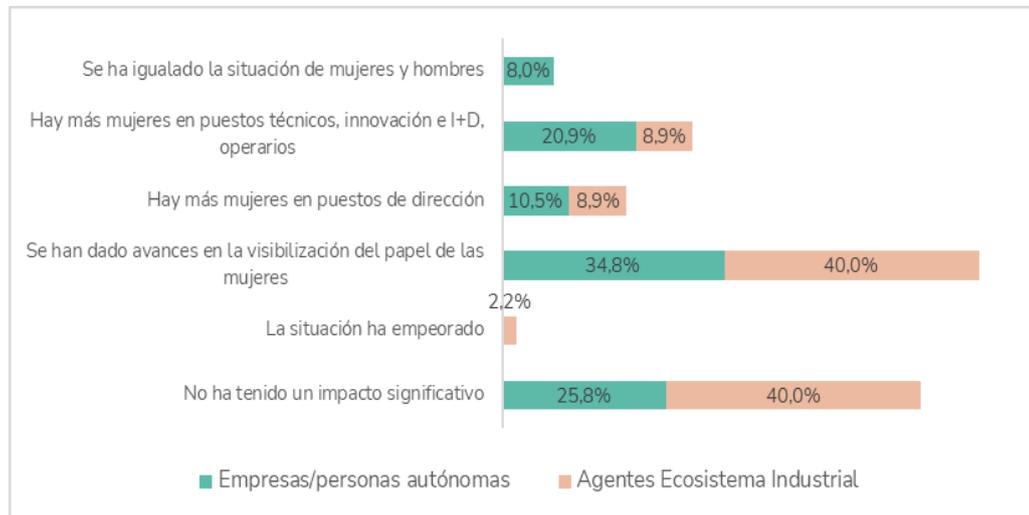
Como se ha analizado, confiar en que el mercado de forma automática corrija las desigualdades, en este caso de género, no garantiza que se modifiquen las bases estructurales que originan la diferente posición de mujeres y hombres en el ecosistema industrial; muy al contrario, perpetúa, cuando no acrecienta, la peor situación de unas frente a otros.

La percepción compartida por las empresas y personas autónomas, y especialmente por otros agentes del ecosistema industrial, en función de las respuestas que han expresado en la encuesta de evaluación, es que la EIA2020 no ha tenido un impacto significativo en la reducción de las brechas de género en el sector industrial.

En general, las valoraciones sobre la significancia de su impacto son bajas en relación con la presencia de las mujeres en puestos técnicos, de investigación I+D, y operaciones, así como de dirección, en coherencia con los datos analizados del contexto.

Donde sí se reconocen avances, con valores similares para todos los agentes que han participado en el trabajo de campo de la evaluación, es en la mejora en la visibilización del papel de las mujeres en el sector industrial.

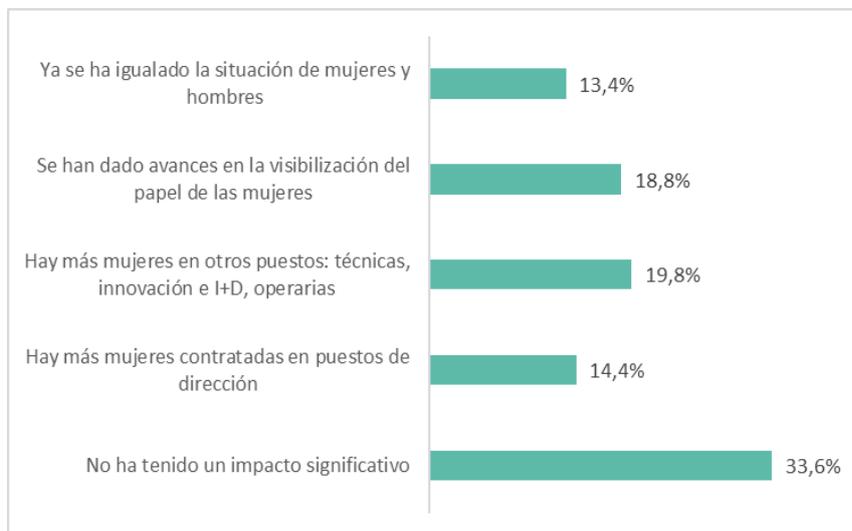
Gráfico 11. Valoración del impacto de la EIA2020 en la reducción de brechas de género en el sector



Fuente: Encuesta para la Evaluación final y de impacto de la EIA2020 a empresas/personas beneficiarias y agentes del ecosistema industrial.

Cuando a las empresas/personas autónomas se les pregunta por el impacto de la EIA2020 en la reducción de brechas de género en su entidad, se evidencia la percepción sobre el escaso impacto que ha tenido en términos generales, y, de manera particular, en la contratación en puestos técnicos, de innovación, I+D y de personal operario. Solo la variable de contratación de mujeres en puestos de dirección, para este grupo de agentes, ha tenido una evolución favorable, con una valoración más positiva respecto al sector en general.

Gráfico 12. Valoración del impacto de la EIA2020 en la reducción de brechas de género en la entidad



Fuente: Encuesta para la Evaluación final y de impacto de la EIA2020 a empresas/personas beneficiarias

Resulta significativo este alto porcentaje (13,4%) de personas que afirman que se ha logrado la igualdad entre mujeres y hombres en su empresa, pese a no tener esa misma percepción sobre lo que ha ocurrido a nivel global en el sector.

EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO

Para analizar de forma específica el posible impacto de género de la Estrategia en la evolución de otras variables del mercado laboral en los que se ha incorporado la perspectiva de género, se ha seleccionado los siguientes indicadores contextuales:

Tabla 8. Indicadores del mercado laboral en lo que ha podido incidir la EIA2020

M: Mujeres H: Hombres		2016		2021		Avance	
		M	H	M	H	M	H
Eje 3, Empresas innovadoras y generadoras de empleo	Emprendimiento femenino en la industria (Personas físicas que constituyen Sociedades Laborales por actividad económica: C y M)			39	75	nd	nd
	Distribución de las personas socias de las Spin-offs andaluzas según sexo	28,5% Andalucía		21,3% España		nd	nd
Eje 5, Educación, Talento y Entornos Creativos	Participación de las mujeres en actividades formativas	13.836	61.195	24.535	84.426	77,3%	38,0%

Fuente: varios estudios, FUNDAE

Según los datos del *Registro de Sociedades Cooperativas y Laborales (RSCL)* en el año 2021 en Andalucía del total de sociedades laborales creadas en los sectores de referencia de la EIA2020 (C. Industria manufacturera y M. Actividades profesionales, científicas y técnicas), solo el 34,2%

tuvieron como socios (capitalista o trabajadores) a mujeres, en línea con la media de todos los sectores (34,9%).

Ahora bien, este porcentaje se concentra especialmente en las entidades creadas para el desarrollo de actividades profesionales, científicas y técnicas 39,3%, ya que para la industria manufacturera la representatividad de las mujeres baja al 29,3%.

La brecha de género en el mercado laboral, por tanto, también se constata en la vía del emprendimiento del sector industrial, que es una alternativa que en muchas ocasiones las mujeres inician por las ventajas que supone de conciliación, autogestión y desarrollo de ideas de negocio para las que no encuentran en muchas ocasiones vías alternativas.

Resultados similares arroja el estudio *Barreras y oportunidades para las emprendedoras y autónomas de Andalucía*, elaborado por Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza⁴, que muestra que los sectores de actividad en los que principalmente las mujeres han desarrollado sus negocios son el comercio y los servicios básicos y de proximidad (educación, sanidad, limpieza, imagen personal, etc.), actividades todas ampliamente feminizadas, siendo escasos los emprendimientos industriales.

Extracto del Estudio. Barreras y oportunidades para las emprendedoras y autónomas de Andalucía de Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza

Gráfico 19. Proyectos empresariales liderados por mujeres en Andalucía según sectores de actividad.



Fuente: Encuesta a emprendedoras, trabajadoras autónomas y empresarias de Andalucía. Diciembre 2019.

⁴ <https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2021/03/Mapa-barreras-oportunidades-emprendedoras-autonomas.pdf>

Otros indicadores, procedentes de estudios y para los que no se puede construir los análisis comparativos de la tabla anterior, muestran las grandes brechas de género respecto a la presencia de las mujeres en empresas innovadoras.

Por un lado, el estudio *Las Spin-offs universitarias en Andalucía: un estudio de situación*⁵ pone de relieve que solo el 28,5% de las spin-off tiene mujeres socias tanto en su creación como en los primeros años de vida de las mismas (fecha de los datos 2016).

En este mismo sentido, el estudio realizado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, *Mujeres e Innovación (2022)*, ratifica la baja representación de mujeres en los equipos promotores de las spin-off (21,3% de empresas spin-off creadas por PDI en los últimos 5 años que están operativas según participación de la mujer en el equipo promotor, 2019)⁶.

FORMACIÓN

Según los datos publicados por FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), del total de personas empleadas que realizaron en el año 2021 actividades de formación profesional para el empleo en el sector industrial en Andalucía, solo el 22,5% fueron mujeres.

Desde el año 2016 ha mejorado la participación de las mujeres en el total de personas formadas (en 2016 solo el 18,4% de las personas participantes en actividades formativas para el empleo industrial fueron mujeres), aunque el dato sigue mostrando una clara situación de desventaja de las mujeres frente a los hombres.

Esta brecha de género en actividades formativas para el empleo, que es incluso mayor que la que registra la propia distribución del empleo, supone un claro freno a la promoción y desarrollo profesional de las mujeres en la industria, sobre todo teniendo en cuenta la finalidad de este instrumento de política activa para la mejora de las condiciones de empleabilidad y desarrollo profesional.

⁵ Magdalena Cabrera-Blanco, Macarena Pérez-Suárez e Isadora Sánchez-Torné, *Suma de Negocios*, 11(24), 1-11, Enero-Junio 2020, ISSN 2215-910X.

⁶ Aunque el estudio no presenta datos regionales, pero se puede tomar como referencia.

Fines de la Formación Profesional para el Empleo

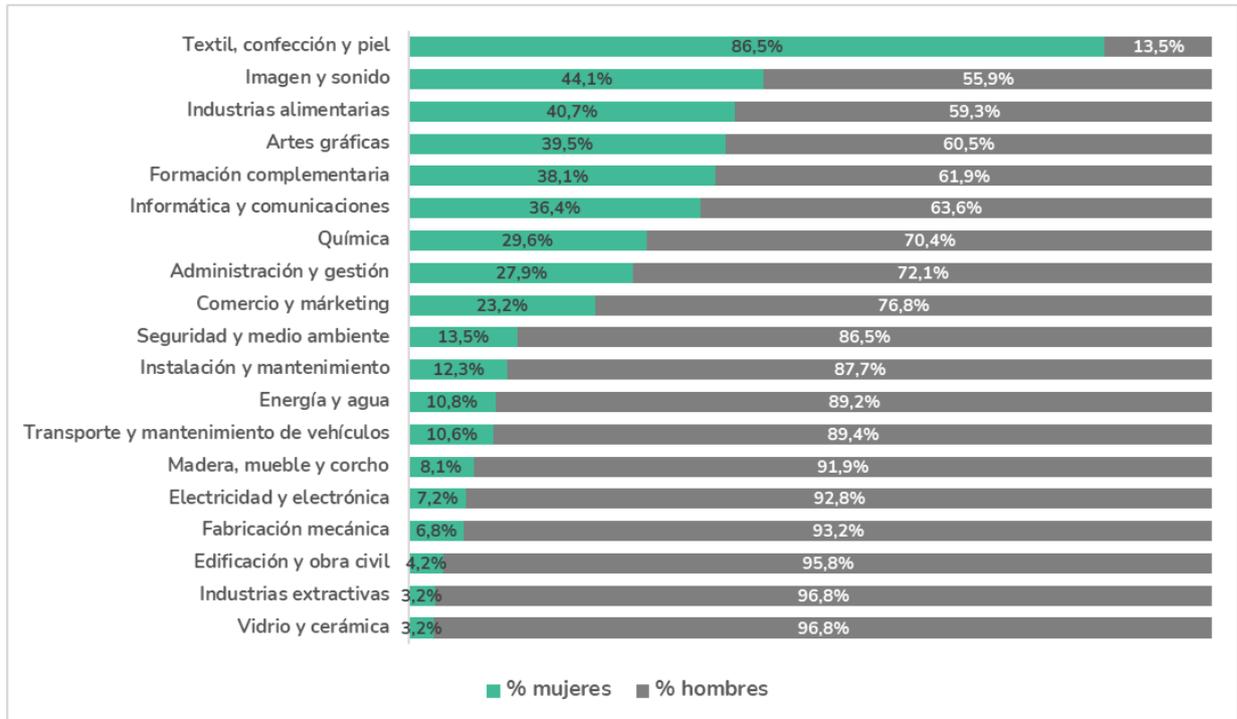
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a las personas trabajadoras las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Facilitar promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Acercar y hacer partícipes de las personas trabajadoras de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Nota: Extracto de la web de FUNDAE ([phttps://www.fundae.es/formación](https://www.fundae.es/formación)). Se ha adaptado el texto para evitar el uso sexista del lenguaje.

También por familia profesional se confirma la persistencia de la segregación horizontal, que dificulta que las mujeres puedan ocupar o mejorar sus oportunidades laborales en las áreas industriales tradicionalmente masculinizadas.

Aunque destaca una alta participación de mujeres en actividades formativas de las familias profesionales vinculadas a seguridad y medio ambiente, industria alimentaria e informática y comunicaciones, cuando se analiza de forma comparada, las mujeres solo se forman en mayor proporción que los hombres en las actividades de textil, confección y piel.

Gráfico 13. Distribución de la participación de mujeres y hombres en actividades formativas por familias profesionales



Nota: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE.

Destaca el diferencial de participación entre mujeres y hombres en las actividades formativas de las familias de vidrio y cerámica, industrias extractivas, edificación y obra civil, fabricación mecánica, electricidad y electrónica, transporte y mantenimiento de vehículos y energía y agua, en las que las mujeres solo tienen una presencia residual. Hecho que guarda correlación con la menor ocupación, y que requiere medidas eficaces tanto educativas como de empleo, que se dirijan además a sensibilizar y promocionar la participación femenina.

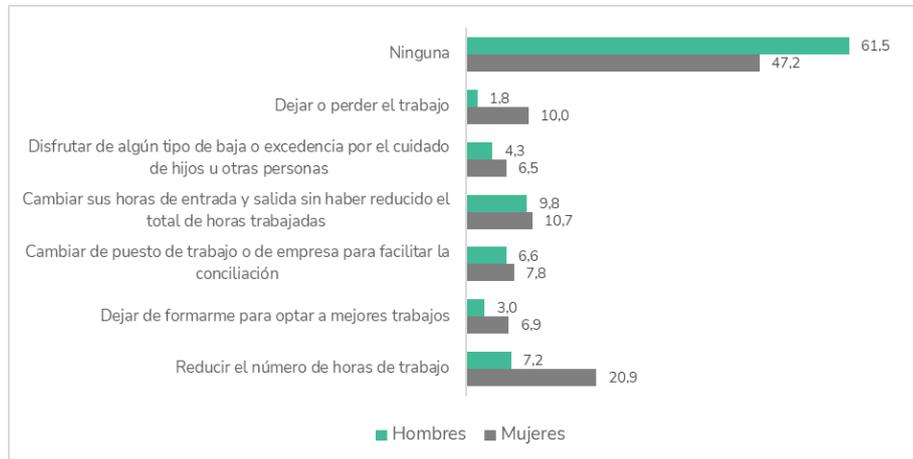
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Con relación a la última variable analizada, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aunque no se disponen de datos desagregados para el sector industrial, la información general del mercado laboral muestra la concentración del uso de estas medidas en las mujeres. En efecto, los últimos datos disponibles (2019), sobre acciones para conciliar la trayectoria profesional ponen de manifiesto que son las mujeres las que, en mayor medida, modifican o toman medidas de conciliación (52,8%) frente a los hombres (38,5%).

Las acciones que más se han aplicado, y con mayor diferencia respecto a los hombres, han sido la reducción de jornada laboral, en coherencia con los datos de ocupación a tiempo parcial, y la más extrema que supone abandonar y/o perder el trabajo. En ambos casos supone un freno al desarrollo profesional para las mujeres que contribuye a la perpetuación de las brechas de género.

En una similar proporción, aunque en cifras poco significativas, mujeres y hombres han decidido mejorar las condiciones de trabajo a través de una mayor flexibilidad horaria (cambiar horas de entrada y salida), o cambiando de puesto de trabajo o empresa; situaciones en las que no se ve limitada la progresión de la carrera profesional.

Gráfico 14. Acciones para conciliar en la trayectoria profesional



Nota: respuesta de personas entre 30 y 60 años

Fuente: Encuesta Social 2019. Conciliación en el hogar: hábitos y actitudes de la población andaluza.

Esta distribución en las respuestas de mujeres y hombres evidencia que son ellas las que siguen soportando, en mayor proporción, el peso de los cuidados de menores, personas dependientes, tareas del hogar, etc., perpetuando el mandato de género por el que se asigna en mayor medida a las mujeres las tareas denominadas “no productivas”, frente a los hombres.

En este sentido apuntan también algunos de los datos recogidos en la I Estrategia de Conciliación en Andalucía (2022-2026), que ponen de relieve que tanto el uso de la contratación a tiempo parcial como el disfrute de medidas de conciliación es mayor entre las mujeres que entre los hombres, en gran medida por los roles de género que se mantienen en las relaciones sociales de forma general.

I ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN EN ANDALUCÍA (2022-2026)

*El análisis por sectores muestra que los **hombres que perciben que tienen menos dificultad para conciliar son aquellos que trabajan en la Agricultura y en la Industria**. Paradójicamente, las mujeres que trabajan en estos sectores son las que afirman tener más problemas de conciliación (...).*

Estos datos nos muestran que, en estos sectores más masculinizados, la imposibilidad de conciliar se concibe como un hándicap solo para las mujeres, que son quienes lo tienen en su marco interpretativo como algo relevante.

		Complicada o muy complicada	Poco o Nada Complicada	TOTAL
HOMBRES	Construcción	36,9%	63,1%	100
	Industria	33,0%	67,1%	100
	Agricultura	28,8%	71,2%	100
	Administración Pública	41,5%	58,5%	100
	Servicios	44,8%	55,2%	100
MUJERES	Construcción	-	-	100
	Industria	71,1%	28,9%	100
	Agricultura	61,1%	38,9%	100
	Administración Pública	48,7%	51,3%	100
	Servicios	48,6%	51,0%	100

Tabla 18. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal según sexo y sector de actividad. 2009
Fuente: Fuente: Gálvez, L., & Matus, M. (2010). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas.

Por ello la transformación en el uso y disfrute de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres requiere el desarrollo y aplicación de medidas dirigidas al sector productivo para fomentar que las personas empleadas puedan acogerse a las mismas garantizando un desarrollo equilibrado entre la vida personal, familiar y profesional

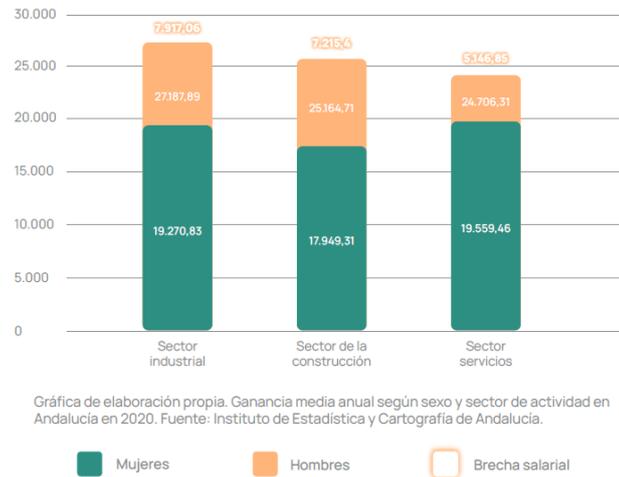
En la actual situación, y como la encuesta realizada a las empresas y personas autónomas pone de relieve, solo un 26,3% identifica como una mejora lograda en sus condiciones laborales el desarrollo y aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad, situación además mejor valorada por los hombres (62,9% del total), frente a las mujeres (37,01%).

BRECHA SALARIAL EN EL ECOSISTEMA INDUSTRIAL ANDALUZ

Según el informe, Guía informativa 2023 Brecha salarial y transparencia salarial, del Instituto Andaluz de la Mujer, se constata una brecha salarial en la industria de 7.917,06 euros desfavorable para las mujeres frente a los hombres,

Esto supone un 30% menos de retribución promedio de las mujeres ocupadas en el sector industrial que los hombres, que además sectorialmente es el diferencial de mayor importancia.

Ganancia media anual según sexo y sector de actividad en Andalucía en 2020. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía



La segregación vertical, que genera el denominado techo de cristal o barreras a las mujeres para ocupar puestos de dirección, y la horizontal, que ocasiona el fenómeno llamado suelo pegajoso, que es la barrera invisible que retiene a las mujeres en tareas de menor valor añadido, por la asignación social de roles sexistas impiden el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres

5. Conclusiones

Impacto.

I1. ¿Cuál ha sido la contribución de la EIA2020 en la reducción de las principales brechas de género y situaciones de discriminación identificadas en el sector industrial?

Del proceso de evaluación llevado a cabo puede concluirse que la contribución de la EIA2020 a la reducción de las principales brechas de género y situaciones de discriminación identificadas en el sector industrial ha sido **limitada y, en general, escasa**; si bien, el impulso de políticas públicas a la reducción de la brecha de género, entre las que se incluye la Estrategia junto otras implementadas para el conjunto del Estado, ha ido consiguiendo avances y algunos logros que se manifiestan en el sector.

En este sentido, es difícil atribuir determinados impactos positivos a la implementación de una única estrategia en particular, como por ejemplo, las mejoras derivadas de la aplicación de políticas de conciliación en el sector que se deben atribuir a un conjunto de iniciativas y cambios propios del dinamismo del tejido productivo, aunque sí se pueda reconocer cierta capacidad de incidencia de la Estrategia.

Existe de hecho una percepción compartida por las empresas, personas autónomas y otros agentes del ecosistema industrial de que la EIA2020 no ha tenido un impacto significativo en la reducción de las brechas de género en el sector. También las recomendaciones realizadas en la evaluación intermedia, entre las que destaca la realización de un estudio en profundidad sobre las brechas de género en el sector, evidencian esta circunstancia.

Esta conclusión general puede, no obstante, matizarse en base a tres tipos de consideraciones específicas relativas al diseño e implementación de la Estrategia; a la configuración del sector en materia de organización y funciones de sus recursos humanos; y a la tipología de medidas de impulso a la igualdad de género en las administraciones públicas y las organizaciones empresariales.

Con relación al **diseño e implementación** de la Estrategia, la evaluación intermedia incluía ya recomendaciones para integrar la perspectiva de género en el diseño de su Modelo de Gobernanza y en la planificación regional sectorial, pero al no haber tenido continuidad en su desarrollo no se han podido poner en marcha.

Por lo que respecta a las **dinámicas**, se evidencia una baja participación y aprovechamiento del talento femenino que no ha hecho posible una reducción significativa de las brechas de género en los últimos años. Estas brechas se manifiestan en aspectos claves como la persistente y desigual distribución sectorial de la ocupación por sexo, donde se observa el manteniendo de una baja participación de la mujer en el conjunto de la industria, sobre todo manufacturera, con la única excepción del sector servicios. Esta situación tiene además un componente territorial al ser más significativas las diferencias en Andalucía respecto al resto de España y la UE.

Estas **brechas de género** se manifiestan en otros aspectos relevantes como la mayoritaria temporalidad y precariedad del empleo femenino, su escasa presencia en actividades de alto

valor añadido, así como en puestos de dirección y alta responsabilidad, especialmente en el ámbito privado.

La distribución del empleo por familias profesionales también confirma la persistencia de un tipo de segregación horizontal en áreas tradicionalmente masculinizadas y en las que las mujeres tienen una presencia residual. Vinculado a esto, la baja participación de las mujeres en determinadas actividades de formación profesional para el empleo supone un claro freno a la promoción y desarrollo profesional en determinadas ocupaciones. Esto hace necesario integrar las políticas educativas y de empleo en la política industrial para ser eficaces en la consecución de la igualdad real y efectiva en Andalucía.

El hecho de que en el diagnóstico de la EIA2020 no se identificara específicamente esta situación posiblemente ha sido causa de que no se incluyera ninguna acción concreta para mejorar la infrarrepresentación de las mujeres en estas actividades y ocupaciones. En este sentido, el menor número de mujeres cualificadas en formación profesional y carreras técnicas o las circunstancias de desarrollo profesional de estas ocupaciones han dificultado una mayor presencia.

La **brecha de género en el mercado laboral** también se constata en procesos de emprendimiento, siendo muy significativa en aquellos sectores de actividad más feminizados como el comercio y los servicios básicos y de proximidad. Igualmente, se constata un reducido número de spin-off que tiene a mujeres como socias tanto en su creación como en los primeros años de vida de estas.

Por último, y desde el arranque de la EIA2020, los datos ponían de relieve importantes brechas de género relativas a los principales tramitadores de procesos y procedimientos vinculados al sector industrial y energético en Andalucía; con significativas diferencias tanto en la titularidad de las personas solicitantes como en la tipología del personal técnico que presta estos servicios. Aún en el momento actual es evidente la rigidez del sector para facilitar la incorporación de mujeres a estas actividades.

Estas conclusiones, sin embargo, requieren matizaciones que ponen de relieve algunos **impulsos positivos** en el acercamiento a una situación de mayor equidad de género. El incremento de la presencia de mujeres directivas o en puestos de responsabilidad en ciertos sectores, como las empresas manufactureras y de servicios científicos y técnicos, son un signo de ello. Es de destacar que Andalucía se sitúa entre las tres regiones españolas con más mujeres en puestos de dirección. Tanto el efecto de las políticas públicas como la propia evolución de las empresas han propiciado esta situación.

Particularmente, se reconocen avances entre los distintos agentes que han participado en proceso de evaluación en la mejora en la visibilización del papel de las mujeres en el sector industrial.

Además, la incorporación de planes de igualdad en las empresas -obligatorio para aquellas de más de 50 personas trabajadoras y cada vez con mayor aplicación en el resto-, y en particular de medidas orientadas a fomentar la igualdad, conciliación y corresponsabilidad, está contribuyendo a reducir ciertas brechas de género. Este tipo de medidas, si bien aún con un significativo número de personas y profesionales reticentes a ellas, van impregnando el sector y alcanzando un mayor reconocimiento y aplicación por parte del ecosistema industrial.

Del mismo modo, destaca como positivo la creación de espacios públicos específicos que dan visibilidad al trabajo de las mujeres en la industria, así como el impulso de redes de mujeres donde se destaca la contribución activa de estas en el fortalecimiento del ecosistema industrial andaluz.

En conclusión, la corrección de las desigualdades requiere modificar las bases estructurales que originan la diferente posición de mujeres y hombres en el ecosistema industrial. Resulta necesario un enfoque transversal en el diseño de las políticas públicas y un alto grado de compromiso y corresponsabilidad entre el conjunto de agentes clave que lo conforman. Apuestas decididas de diseño e implementación de políticas públicas, estrategias, planes y programas participados y sostenibles en el tiempo, que acorten hasta erradicar las brechas de género en el sector, continúan siendo muy necesarias.

Implementación

Eficacia E.7. ¿Se han puesto en plano de igualdad las aportaciones de mujeres y hombres, mostrando los efectos sobre el avance de la igualdad?

Eficiencia: EF. 3. ¿Se han movilizado recursos para medidas correctoras de sesgos de género?

Efectividad: ED.3. ¿Se han producido efectos favorables sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

En lo relativo a la implementación de la estrategia, el grado de eficacia, eficiencia y efectividad han sido igualmente limitados.

Con relación a su eficacia, ya durante el proceso de Evaluación Intermedia se puso en aviso sobre la falta de previsión de *medidas específicas para fomentar la presencia y representatividad de las mujeres en el sector industrial*, aunque *en el desarrollo de algunas medidas los órganos gestores incluyen cláusulas sociales tendentes a facilitar la igualdad de oportunidades*.

La evaluación intermedia incluía recomendaciones para integrar la perspectiva de género en el diseño de su Modelo de Gobernanza, evidenciando la necesidad de incorporar medidas específicas de mejora en la implementación. Recomendaciones expresas como asegurar la presencia equilibrada de mujeres en los órganos de participación suponen evidencias de la necesidad de fortalecer la propia estrategia de intervención.

La falta de continuidad en el proceso de gobernanza de la EIA2020 ha tenido como consecuencia una limitada eficacia en ciertas actividades como las relativas al proceso de descubrimiento emprendedor, que no ha podido cumplir con su misión de identificar nuevas oportunidades, o en la incorporación de medidas correctoras para situaciones de desigualdad en la gobernanza de la propia Estrategia.

Respecto a la eficiencia, la movilización de recursos como se ha comentado ha sido escasa, tanto por el bajo nivel de implementación de la Estrategia desde 2019, como por la ausencia de medidas concretas de acción positiva.

Con relación a los efectos favorables derivados de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral puede constatarse que, efectivamente se han producido efectos positivos a los que la Estrategia ha podido contribuir. Si bien los datos desagregados para el sector industrial

son escasos, la situación general muestra un incremento en este tipo de medidas y una mayor concentración de su uso por parte de las mujeres.

Este efecto es resultado de un incremento en el número de acciones que se vienen aplicando en cuanto a determinados aspectos como la reducción de jornada laboral o la mejora de ciertas condiciones de trabajo a través de una mayor flexibilidad en los entornos laborales. No obstante, siguen siendo las mujeres quienes siguen soportando mayoritariamente el peso de los cuidados o las tareas del hogar.

A modo de conclusión, la transformación en el uso y disfrute de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres requiere el continuo desarrollo y aplicación de medidas dirigidas al sector productivo. Si bien resulta significativo el alto porcentaje de personas que afirman que se ha logrado la igualdad entre mujeres y hombres en su empresa, la realidad que proporcionan los datos es que aún se está en proceso de alcanzar un equilibrio real; de ahí la importancia de promover e incentivar este tipo de actuaciones y sensibilizar para concienciar sobre la realidad que los datos arrojan.

En base a estas conclusiones, se presentan las siguientes recomendaciones.

6. Recomendaciones

	<p>R5.</p>	<p>Avanzar en la integración efectiva la perspectiva de género en la planificación estratégica e implementación de actuaciones en el sector industrial</p>
<p>Tipo de evaluación</p>	<p>Impacto de Género</p>	
<p>Justificación</p>	<p>Se concluye la necesidad de impulsar políticas e instrumentos correctores específicos para alcanzar una situación de mayor equilibrio en la presencia de mujeres en los espacios profesionales.</p> <p>Resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las sectoriales y transversales (educativas y laborales), así como identificar referentes de éxito.</p> <p>Sensibilizar y formar al empresariado sobre la correlación directa entre la diversidad y una mejora y crecimiento de las organizaciones empresariales es fundamental para favorecer una mayor participación de las mujeres en estos entornos profesionales.</p>	
<p>Detalle de la recomendación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Impulsar políticas sectoriales comprometidas con la igualdad de género, e instrumentos correctores eficaces para alcanzar una situación de mayor equilibrio en la presencia de mujeres en espacios profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, especialmente incorporando la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas industriales, educativas y laborales e incentivando la formación profesional ocupacional en actividades específicas. ○ Impulsar medidas para asegurar la presencia equilibrada de mujeres en los órganos de participación incorporando elementos que favorezcan su permanencia y sostenibilidad. ○ Integrar medidas específicas en las estrategias de intervención de reconocimiento del talento de las mujeres y de su contribución al desarrollo del ecosistema industrial. ○ Impulsar y promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y en sectores de alto valor añadido dentro del ecosistema industrial. ○ Incrementar la presencia de mujeres en los procesos de tramitación y asesoramiento técnico que se promueven desde la administración. ○ Incrementar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre las brechas de género en el sector que permitan conocer la realidad del sector y disponer de recomendaciones para la mejora en las condiciones de igualdad. ○ Incorporar acciones de sensibilización y formación dirigidas al empresariado sobre la correlación directa entre la diversidad y una mejora y crecimiento de las organizaciones empresariales, así como de las comunidades en se ubican. ○ Impulsar espacios públicos específicos en los que se visibilice el trabajo de las mujeres en la industria, así como fomentar y apoyar las redes de mujeres que trabajan en y para el sector. ○ Incrementar y fortalecer las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial. 	

Valoración de la recomendación	Viabilidad: Posibilidad de desarrollo por tener competencias			Impacto: efecto que puede tener sobre la variable que actúa			Prioridad: carácter urgente o no de la propuesta			Oportunidad: posibilidad de desarrollo		
	Alta	Media	Baja	Alto	Medio	Bajo	Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja
Entidad responsable	Consejería de Industria, Energía y Minas											
Entidades participantes	Todos los cetros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en el diseño e implementación de la política industrial.											
Resultado directo esperado	Reducción de las principales brechas de género											
Indicador de seguimiento	Nº de medidas adoptadas											

Consultoría estratégica.
Desarrollamos **ideas**, gestionamos **proyectos**
aportando **valor** e **impacto social**. Ponemos a
las **personas** en el centro de decisión.



Américo Vespucio, 5 · Bloque 1 · Planta 2ª
Módulo 10 · PCT Cartuja
41092 · Sevilla
considera.es



GRUPO CONSIDERA S.L.

Américo Vespucio, 5-1 2ª Planta, Oficina 10. PCT Cartuja. 41092 - Sevilla
Paseo de la Libertad 6, 1º izq. 02001 - Albacete
Colector Coworking. Calle Trinitat, 10. 46010 - Valencia.
Calle En Proyecto, 1. PPI 2 Nave 8-A. 46230 - Alginet (Valencia)- Valencia
info@considera.es | www.considera.es