

plan de acción
crece **Industria**
para una nueva política industrial
e n A n d a l u c í a

**ESTRATEGIA PARA UNA
MINERÍA SOSTENIBLE
EN ANDALUCÍA 2030**

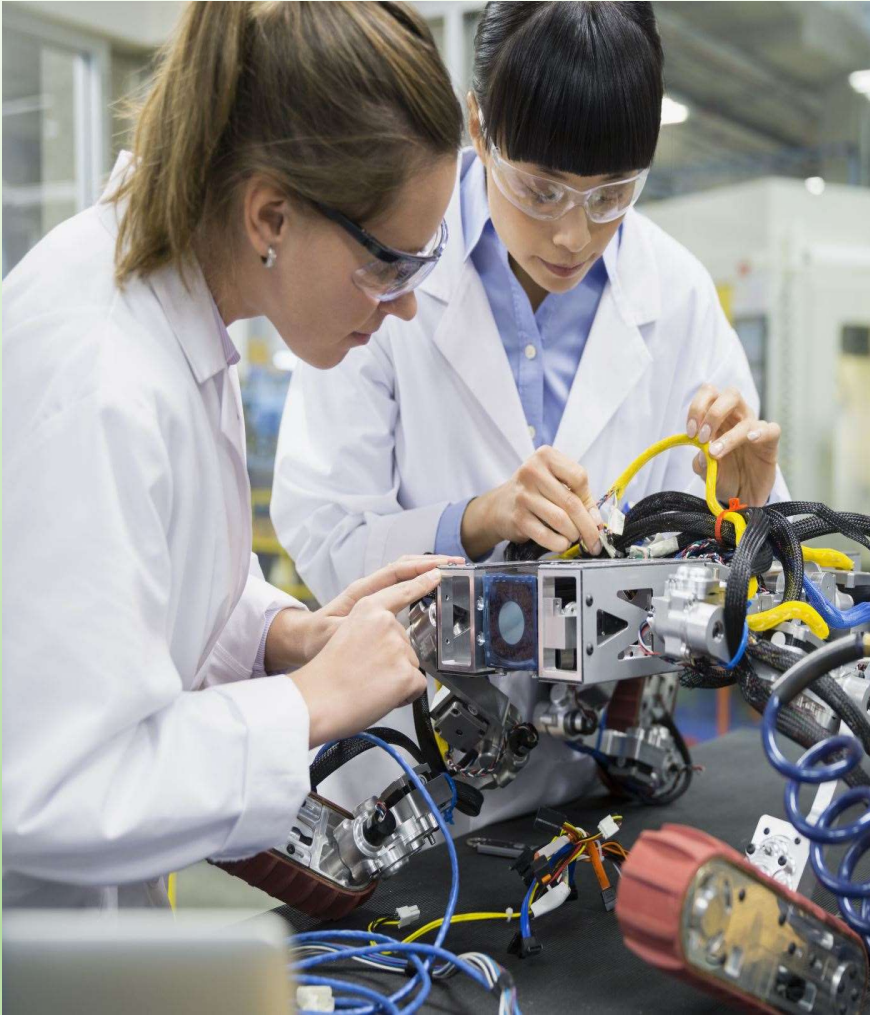
I Estudio de diagnóstico.

“La mujer en la industria y minería de Andalucía 2023”

Sevilla, 10 de abril de 2024

Junta de Andalucía


Junta de Andalucía
Consejería de Industria,
Energía y Minas



Programa de trabajo

1. Introducción. Contexto
2. Metodología
3. Las mujeres en el sector Industrial de Andalucía. Diagnóstico
4. Análisis de referencias
5. Guía de buenas prácticas
6. Actuaciones Impulso a la Igualdad

1. Introducción. Contexto



plan de acción
crece **Industria**
para una nueva política industrial
e n A n d a l u c í a



**ESTRATEGIA PARA UNA
MINERÍA SOSTENIBLE
EN ANDALUCÍA 2030**

1. Introducción. Contexto



Acuerdo CG de 3 de agosto de 2021

Junta de Andalucía

Buscamos la **diferenciación de Andalucía** como región industrial, así como el crecimiento de su industria en **solvencia, dimensión, calidad y valor para la sociedad**.

¿Cómo?... **Aprovechando eficazmente** los **recursos regionales**, entre ellos, el **potencial y talento del capital humano**.

P6. Programa andaluz CRECE Excelencia en empleo de calidad y capacitación profesional.

«**Medida 6.2. Impulso a la calidad del empleo y la perspectiva de género en la industria**»

1. Introducción. Contexto



Junta de Andalucía



CEA

Confederación de Empresarios de Andalucía



Andalucía

Firmado 13 de marzo de 2023 (Diálogo Social)

Entre el conjunto de medidas en materia de protección y ayudas a las familias y personas vulnerables, con una especial atención a la juventud andaluza, se incluye:

Medida 2.2.7: «fomentar un **entorno laboral más inclusivo** mediante la **integración de la mujer en sectores tradicionalmente masculinizados**, como el sector industrial y minero»

1. Introducción. Contexto



Acuerdo CG de 25 de julio de 2023

Junta de Andalucía

Entre las bases estratégicas que persigue, incluye:

«Poner en **primer lugar a las personas**, fomentando la cantidad, calidad, capacitación, capacidad de adaptación, seguridad en el trabajo y **género** del empleo del sector extractivo y de primera transformación en Andalucía»

«**Optimizar sus positivos efectos**, sobre el empleo y sobre el capital humano y sobre el desarrollo tecnológico de la región, **incorporando a todos los colectivos, especialmente a las mujeres** y jóvenes »

Eje 4 «Impulso social y económico de la actividad y el territorio»

Medida 4.4. « Impulso del empleo en cantidad y calidad, de la igualdad de género e integración de los colectivos más vulnerables »

1. Introducción. Contexto

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



Agenda 2030

Junta de Andalucía



Destinado a asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres a la formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la universitaria.



Destinado a impulsar el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos».



Industria, innovación e infraestructura. El efecto multiplicador del empleo que tiene la industria repercute de manera positiva en la sociedad.



La desigualdad supone una amenaza para el desarrollo social y económico, especialmente en relación a los grupos más vulnerables.

1. Introducción. Contexto

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA: “Lo que no se mide, no se puede mejorar”



Abordar los objetivos marcados a través de un **conocimiento más profundo de la situación de partida de igualdad entre hombres y mujeres en la industria andaluza** para:

- ➔ **Conocer con mayor detalle y difundir la magnitud de la desigualdad de género que se presenta en la industria, sus causas y posibles soluciones** (cifras, estadísticas, tendencias, situación actual, DAFO, análisis de referencias y buenas prácticas)
- ➔ **Identificar instrumentos para el fomento de la igualdad y la participación de la mujer en la industria andaluza.**

2. Metodología.



Ámbito geográfico: Andalucía

Sector de actividad: Industria, incluyendo extractiva (CNAEs B,C, D y E)

Temática analizada: Situación de igualdad entre hombres y mujeres

Origen de los datos: Públicos y privados. Fuentes primarias y secundarias

2. Metodología.

Fuentes de Información:

- ▶ **Primaria**, a través de **encuestas directas a empresas** (muestra representativa y aleatoria de **20.000 empresas industriales andaluzas** y un **nivel de confianza del 90%**) , así como a **otras organizaciones e instituciones**,

Los criterios iniciales de selección de empresas: **tamaño suficiente** como para contar potencialmente con planes de igualdad y se han distribuido de manera aleatoria, tanto **geográficamente** como por **actividad (CNAE de los grupos B, C, D y E)**.

- ▶ **Secundaria**, empleando **datos estadísticos** obtenidos a través de **estudios, documentos, páginas web, estadísticas oficiales, planes, reglamentos, normativas, textos legales e informes** (Apartado Bibliografía).

3. Las mujeres en el sector industrial de Andalucía.



3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

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

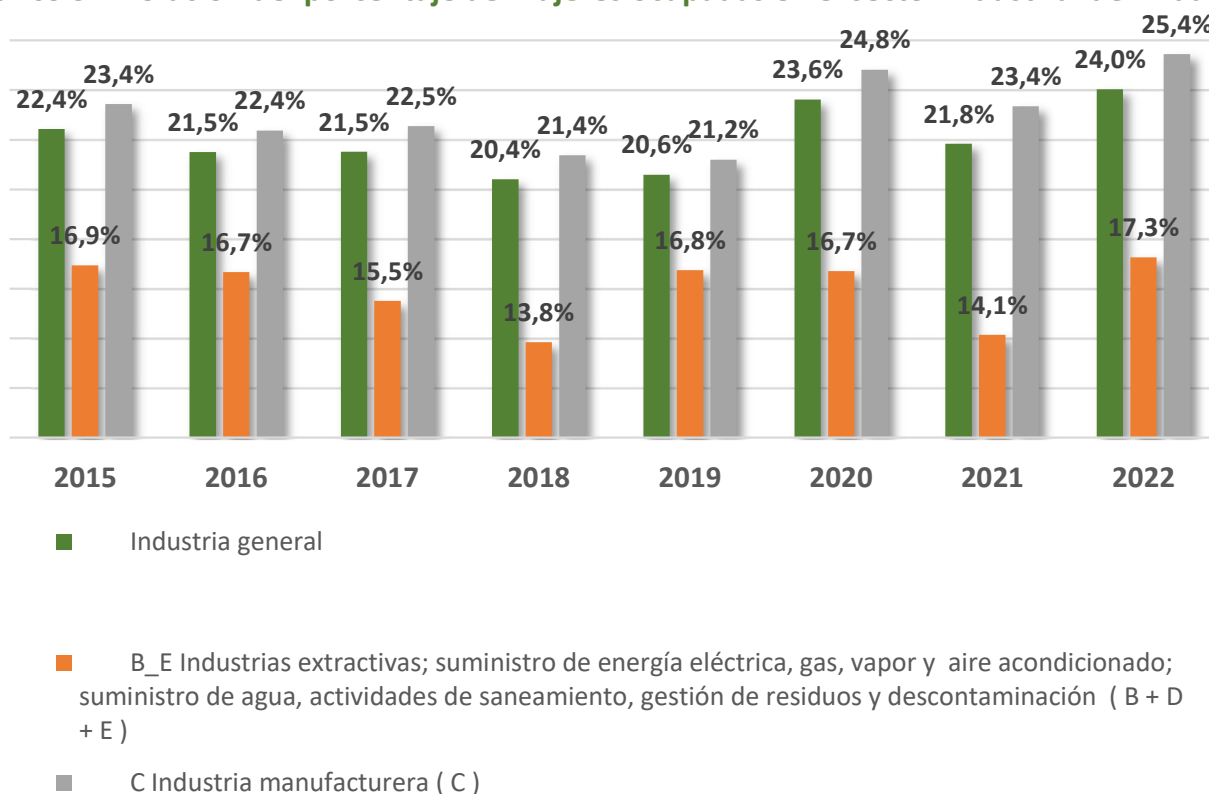
	España			Andalucía		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
B (Extractivas)	2,6 8,7%	27,2 91,3%	29,8	0,8 9,3%	7,8 90,7%	8,6
C (Manufacturera)	646,3 26,7%	1.776,7 73,3%	2.422,9	57,1 23,4%	187,3 76,6%	244,5
D+E (Resto actividades industriales)	58,3 23,6%	189,1 76,4%	247,4	6,0 15,2%	33,5 84,8%	39,5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

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

La **participación de la mujer** en la industria andaluza sigue siendo **reducida** y varía en función de la actividad industrial, que abarca desde el **9,3% en la industria extractiva** hasta el **23,4% en la industria manufacturera**.

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

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

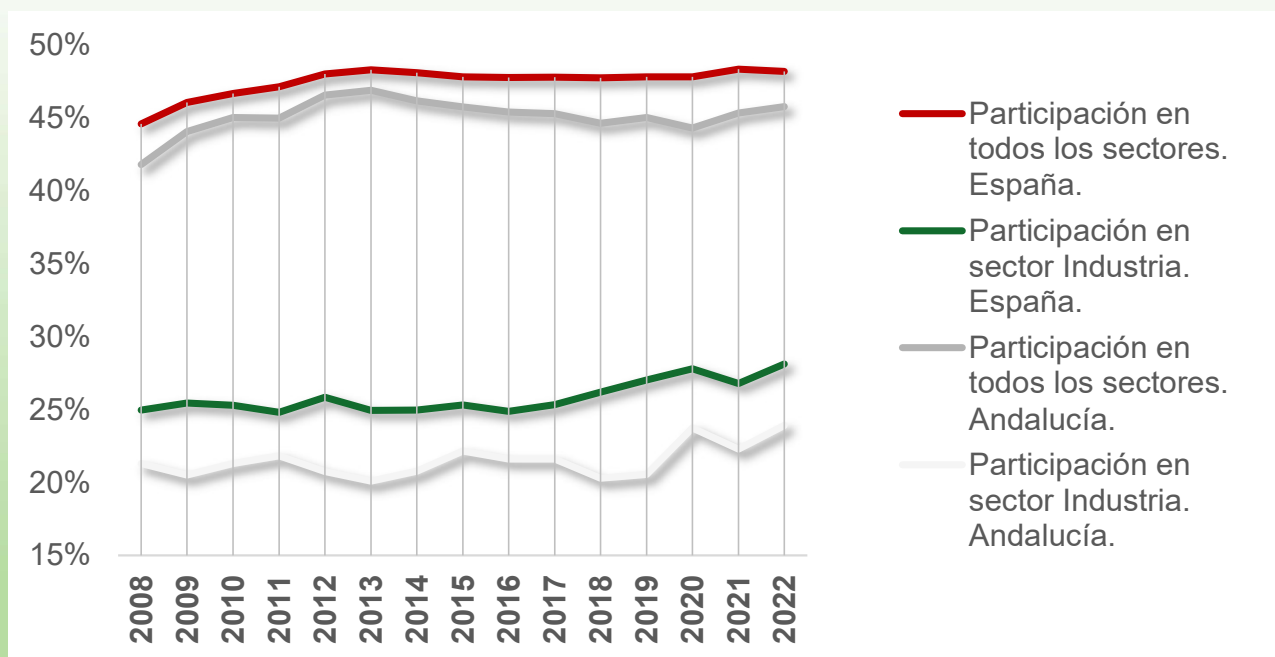


Evolución de la participación de la mujer en el sector industrial en Andalucía ha presentado una evolución variable a lo largo de los últimos 7 años **si bien el balance es de crecimiento no responde al desafío de crecimiento deseable**, en tanto que en 2015 el porcentaje de ocupación era del 22,4% frente al 24,0% del año 2022.

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

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

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



En términos comparados entre la evolución que se ha dado entre Andalucía y el resto de España, **se puede apreciar en la evolución creciente en ambos ámbitos territoriales, aunque con una menor participación en Andalucía,** tanto para el sector industrial como para el conjunto de los sectores económicos.

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

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

La **distribución por provincias** señala un mayor **volumen de mujeres trabajadoras** en aquellas que presentan el **mayor número de empresas: Sevilla, Córdoba, Málaga y Cádiz**. El menor volumen lo presentan las provincias de Almería y Huelva.

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

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

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

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Comparativa de género en Andalucía y España por sectores económicos (Año 2022)

- **Índice de concentración (IC):** muestra en porcentaje cómo se distribuye cada uno de los sexos en los diferentes sectores de actividad.

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

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

Índice de concentración muestra una **mayoría de mujeres en el sector servicios** tanto a nivel nacional como autonómico, superando en número a los hombres y siendo levemente superior incluso en Andalucía. Esto demuestra que hay una mayor concentración de mujeres en la industria nacional que en la andaluza. La misma peculiaridad se traslada al colectivo masculino.

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Comparativa de género en Andalucía y España por sectores económicos (Año 2022)

- **Índice de distribución:** señala en porcentaje la representación de cada sexo en los sectores de actividad. Permite estudiar la diferencia del reparto entre ambos sexos en las categorías analizadas.

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

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

El **índice de distribución** de la población ocupada femenina muestra porcentajes similares para los sectores de agricultura e **industria, en torno al 24%**, situándose en un nivel intermedio entre la escasa representación del sector construcción y la mayoría del sector servicios. El índice es **levemente inferior al nacional industrial** que alcanza el 27,7%.

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Comparativa de género en Andalucía y España por sectores económicos (Año 2022)

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



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

Atendiendo por separado a las ramas de industria manufacturera y extractiva de la comunidad autónoma, se observa un **índice superior al industrial general para la rama manufacturera (ID Industria Manufacturera 23,4%),** mientras que la extractiva muestra los menores niveles (ID Industria Extractiva 9,4%).

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Comparativa de género en Andalucía y España por sectores económicos (Año 2022)

- **Índice de feminización:** define la cantidad de mujeres existentes por cada hombre en cada sector analizado. Se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres por sector. Se interpreta «por cada hombre hay x mujeres». El 1 indica equidad. Los valores por debajo de 1 indican infrarrepresentación de las mujeres y los valores por encima de 1 indican feminización.

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

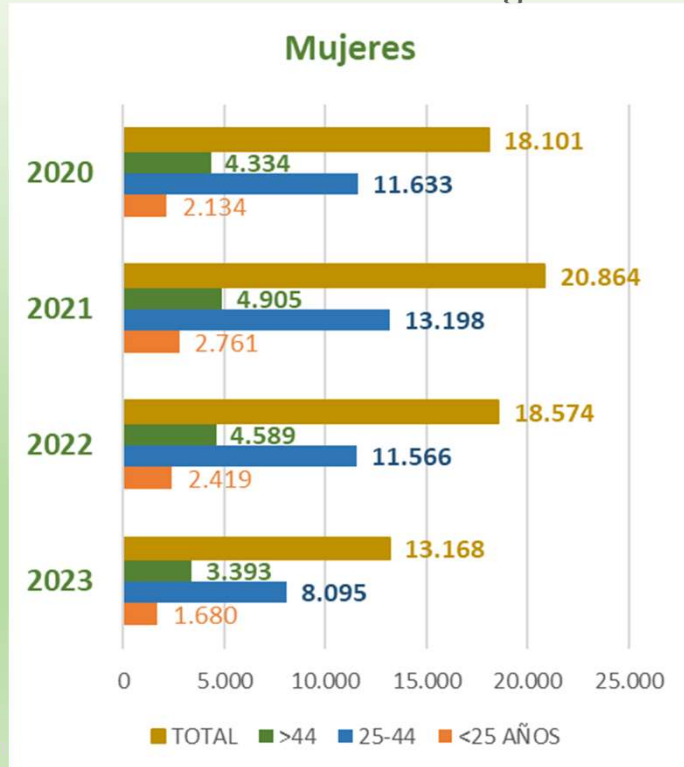
Elaboración propia. Datos: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

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

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Comparativa de género en Andalucía y España por sectores económicos (Año 2022)

- **Brecha de género:** diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la denominada «brecha» más cerca se está de la igualdad en términos de presencia de la mujer en la industria. Los valores «negativos» indican que la diferencia es a favor de los hombres.



Brecha contratación

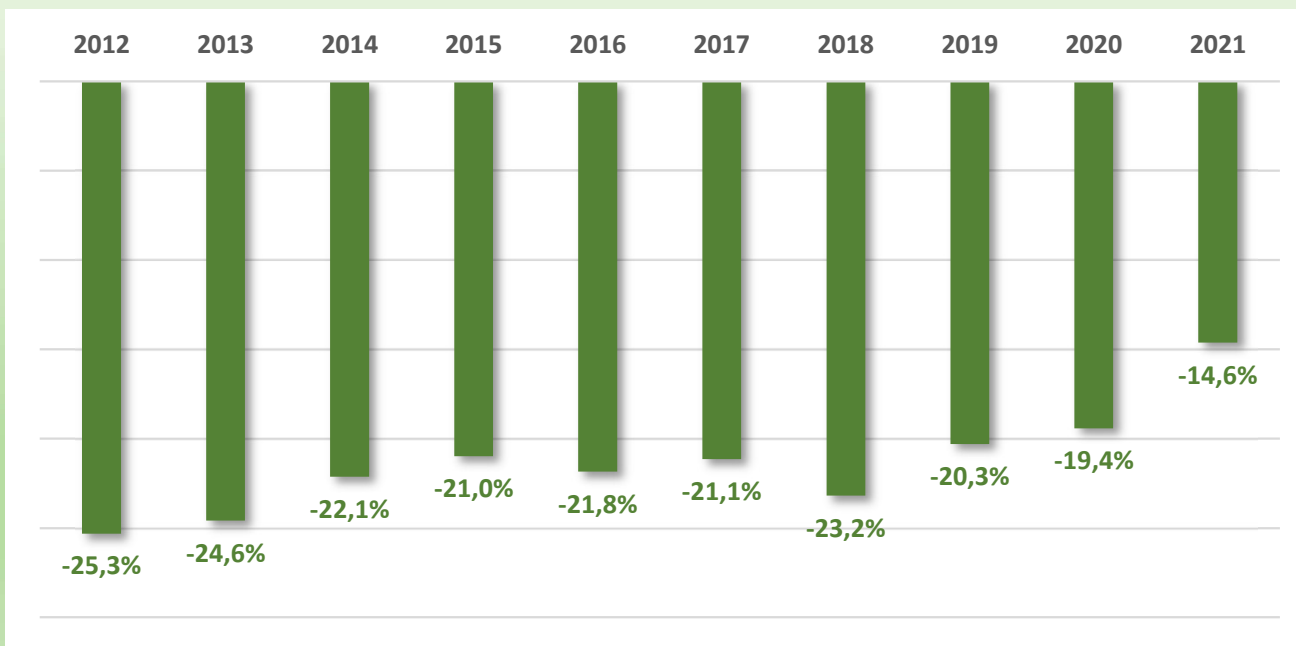
La **contratación de mujeres en el sector industrial andaluz ha crecido un 9,3% respecto a 2021**, aunque la proporción sigue siendo menor que la de los hombres en todos los tramos de edad, especialmente entre los 25 y 44 años.

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Comparativa de género en Andalucía y España por sectores económicos (Año 2022)

Brecha salarial.

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



Diferencia salarial en la industria andaluza entre las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta las diferencias de número de horas trabajadas, muestra una **diferencia de 14,6%.**

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Comparativa de género en Andalucía y España por sectores económicos (Año 2022)

Brecha salarial

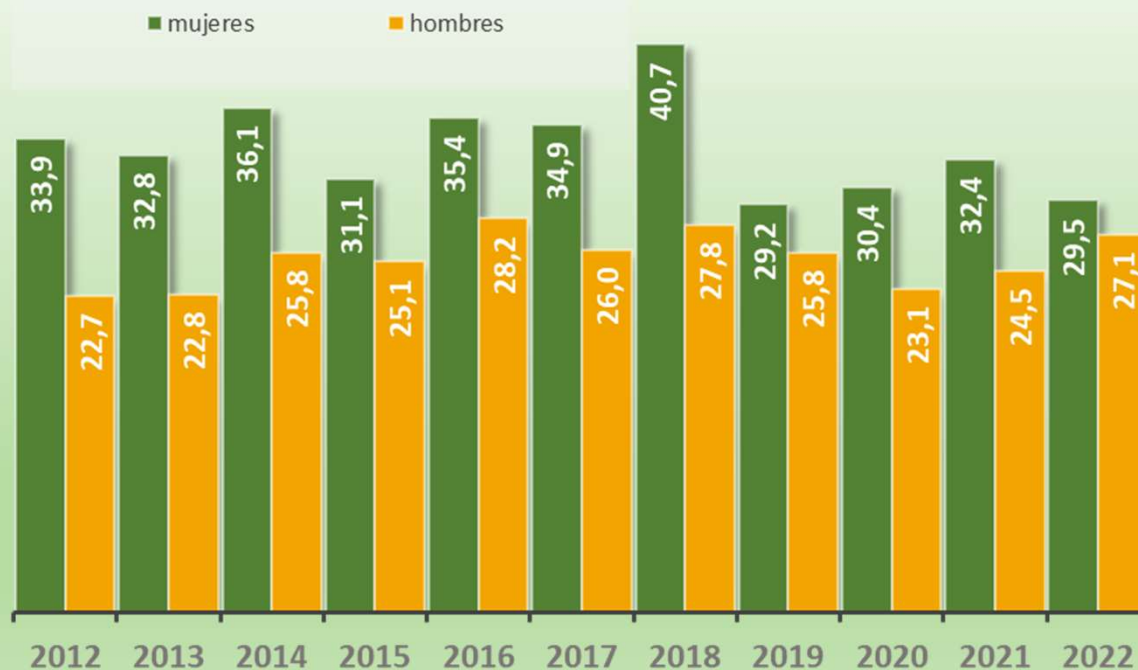
- El **sector industrial es el segundo con la brecha salarial de género más alta, alcanzando un 29,1%** si bien en este aspecto ha habido igualmente un **importante avance en los últimos diez años recortándose casi ocho puntos porcentuales**. Los porcentajes oscilan entre el 32,6% de la rama manufacturera y el 12,3% del resto de industria

(Informe 22 febrero de brecha salarial 2023, CC00, fuente AEAT)

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Otros elementos que contribuyen a la desigualdad de género:
TEMPORALIDAD

Tasa de Temporalidad del empleo en la industria andaluza



La **tasa de temporalidad de las trabajadoras andaluzas** se situó en **2022** en un **29,5%** frente a la media nacional (23,6%) y al colectivo masculino andaluz (27,1%).

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

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Duración de los contratos en la industria andaluza

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

La proporción de contratos a mujeres, sobre el total de contratos temporales en la industria andaluza, se concentra en 37,67 % con duración indeterminada, si bien se observa una alta proporción en contratos con una duración igual o inferior a siete días (27,5%)

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

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Otros elementos que contribuyen a la desigualdad de género:
CONCILIACIÓN

Las **mujeres son las que mayoritariamente se acogen a las medidas de conciliación:**

- **Permiso de maternidad:** 79% mujeres y 46% hombres.
- **Reducción de jornada:** 22,5% mujeres y 3,4% hombres.
- **Excedencias:** 10% mujeres y 1,7% hombres.

(Fundación de Centro de Estudios Andaluces)

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Otros elementos que contribuyen a la desigualdad de género: ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

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

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

En cuanto a enfermedades profesionales, tanto en hombres como en mujeres, los mayores índices de incidencia se acumulan en el sector industrial

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Otros elementos que contribuyen a la desigualdad de género:

ACCIDENTES DE TRABAJO

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

	Jornada de trabajo			In Itinere		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
Agricultura	9.051	6.911	2.140	707	431	276
Industria Extractiva	173	167	6	16	13	3
Industria Manufactura	10.390	9.379	1.011	945	686	259
Industria CNAE D+E	1.881	1.580	301	151	107	44
Total Industria	12.444	11.126	1.318	1.112	806	306
Construcción	14.932	14.636	296	887	816	71
Servicios	51.951	31.346	20.605	11.818	5.033	6.785

El análisis de accidentes por sexo en la comunidad en el **sector industrial presenta un porcentaje de accidentes en hombres más elevado tanto en el lugar de trabajo** (89,4% hombres frente a 10,6% de mujeres), como los producidos «in itinere» (72,5% hombres frente a 27,5% mujeres).

Por sectores, el que mayor número de accidentes laborales tanto en lugar de trabajo como «in itinere» que se presenta en Andalucía se corresponde con el sector servicios, el más feminizado de todos, aunque hay mayor número de accidentes entre hombres que entre mujeres en dicho sector. Le siguen construcción e industria.

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Otros elementos que contribuyen a la desigualdad de género:

ELECCIÓN DE ESTUDIOS, las posibilidades de acceso a los diferentes puestos laborales profesionales están muy vinculadas a la formación que presente la persona candidata

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

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

Fuente: IECA. Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

Las **mujeres** representan el **33,4%** del total de personas matriculados en estas disciplinas: en **Ciencias, Ingeniería y Arquitectura en Andalucía**

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

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

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

En **Formación profesional**, en comparación con las cifras nacionales, la presencia femenina en porcentaje es similar, salvo en los **cursos de especialización**, en los que los valores en **Andalucía son sensiblemente superiores**

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

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Análisis de recursos profesionales cualificados para el sector extractivo andaluz (CNAE B)



Junta de Andalucía

- Se detecta una sensible **presencia femenina en titulaciones universitarias** generales y técnicas de aplicación en el sector extractivo, que **oscila entre el 31% y 36%** (11.865 mujeres en total).
- En cuanto a la **formación profesional (FP)** la presencia femenina es muy inferior oscilando entre **el 2% y 4,6%**. Estas cifras mantienen la pauta nacional.

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Otros elementos que contribuyen a la desigualdad de género: MOVILIDAD AL TRABAJO

En los **sectores industriales manufactureros y extractivos**, sus instalaciones están situadas, en la **mayoría de los casos, alejadas de los núcleos de población**.

Esta circunstancia da potencialmente lugar a situaciones en las que potenciales profesionales, mayoritariamente mujeres, se ven obligados a desestimar ofertas laborales de puestos de trabajo situados en **zonas con restricciones de movilidad**.

3.1 Análisis cuantitativo. Datos estadísticos

Brecha de dirección de empresas

- **Techo de cristal:** Barrera invisible que penaliza el desarrollo de las mujeres hacia puestos directivos, basada en estereotipos, prejuicios socioculturales y expectativas de alta disponibilidad.
- **Paredes de cristal:** Concentración de mujeres en funciones de apoyo frente a los estratégicos (administración, finanzas, recursos humanos, gestión de personal y control de calidad)



Andalucía con un **39,65% de mujeres directivas**, es la **segunda comunidad española** con más mujeres directivas, por **encima de la media europea**.

El **35% de las medianas empresas andaluzas** está dirigidas por una **mujer** (*Women In Business 2023*)

3.2 Análisis cualitativo.

Encuestas a empresas y Entrevistas a Stakeholders

- **Selección Aleatoria de Empresas**, bajo criterios de:
 - LOCALIZACIÓN:** empresas industriales con sede e instalaciones en Andalucía
 - SECTOR ACTIVIDAD:** CNAEs B, C, D yE
 - FACTURACIÓN MÍNIMA:** >500 K€ (CNAEs B y C), >10 millones € (CNAEs DyE)
- **Empresas que respondieron a las encuestas:**

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

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

3.3 Conclusiones. DAFO

FORTALEZAS

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

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

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

DEBILIDADES



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

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

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

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

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

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

Bajo nivel de emprendimiento en el sector femenino industrial.

Baja presencia femenina en carreras universitarias técnicas directamente vinculadas al sector industrial

Porcentaje muy bajo de matriculación de mujeres en ciclos de Formación Profesional vinculados a la industria en general

3.3 Conclusiones. DAFO

OPORTUNIDADES

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

Promoción del emprendimiento femenino en el sector industrial.

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

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

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

AMENAZAS



Mayor atractivo de otros sectores de actividad para las mujeres.

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

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

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

Visión social general masculinizada del sector industrial.

4. Análisis de referencias para inspirar al sector industrial



4. Análisis de referencias para inspirar al sector industrial

Listado de Iniciativas, tanto de aplicación general como específico industrial, en los **ámbitos autonómico, nacional e internacional**, realizadas en los **últimos 10 años**, que sirvan de inspiración para desarrollar nuevas actuaciones en el sector industrial y minero de Andalucía



5. Guía de buenas prácticas



5. Guía de buenas prácticas

12 fichas de buenas prácticas que incluyen de actuaciones para el diseño e **implementación de Planes de Igualdad** en las empresas industriales y mineras comprometidas con la igualdad, de dos tipos:

- **Desarrollo reglamentario Planes de Igualdad**
(RD 901/2022, de 13 de octubre)
- **Opcionales y recomendadas**

1. Creación, implantación y seguimiento de un plan de igualdad
2. Gestión organizativa empresarial que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades
3. Sensibilización, formación e información a nivel de la organización sobre la igualdad
4. Vigilancia en las comunicaciones corporativas para evitar el uso del lenguaje/contenido e imagen discriminatorios

5. Guía de buenas prácticas

- 5. Paridad en el número de empleos. Igualdad en los procesos de selección**
- 6. Acceso a puestos directivos y de responsabilidad basados en la igualdad de oportunidades**
- 7. Medidas implantadas para la compatibilización de la vida laboral/personal**
- 8. Medidas PRL con perspectiva género, frente al acoso sexual, violencia de género o discriminación en el puesto de trabajo y entorno social**
- 9. Retribución equivalente en igualdad de puestos de trabajo**
- 10. Condiciones igualitarias de vestimenta**
- 11. Sistemas y contenidos formativos igualitarios en temática y disponibilidad**
- 12. Medidas protectoras para mujeres víctimas de violencia de género y/o sexual**

6. Actuaciones Impulso a la Igualdad



*La “**reducción de la brecha de género en la industria**” es una responsabilidad y objetivo que deben compartir todas las Administraciones Públicas, los agentes económicos y sociales y la sociedad civil en general*

6. Actuaciones Impulso a la Igualdad

Medidas de fomento de la igualdad que buscan **involucrar a todos los actores** de la industria y minería en un **proyecto compartido de fomento** de un **entorno laboral más inclusivo y atractivo para la mujer andaluza**.

a Junta de Andalucía

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

b Entidades locales en coordinación con la Junta de Andalucía

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

c Empresas industriales y agentes económicos y sociales

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

6. Actuaciones Impulso a la Igualdad

Junta de Andalucía:

a 1. Aplicación en el sector industrial de herramientas disponibles en materia igualdad

Extender el uso entre las empresas del sector industrial de las herramientas ya desplegadas desde a actual Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad:

la **marca de excelencia**, la **red de entidades conciliadoras**, el servicio de **asesoramiento a empresas en igualdad «equipa»**, la **guía metodológica de planes de igualdad para empresas de menos de 50 personas trabajadoras**, la **herramienta para las empresas de realización del «Diagnóstico en igualdad»** con la producción de los listados de los indicadores de género con la estructura específica de cada empresa,

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

Por otro lado, la Consejería con competencia en materia de empleo se ha puesto en marcha **subvenciones para la elaboración de planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores.**



6. Actuaciones Impulso a la Igualdad

Junta de Andalucía:

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

Fomentar una oferta tecnológica e industrial desde Andalucía que favorezca la mayor integración de la mujer en la industria y minería andaluza, se propone el lanzamiento de este reto para la identificación de soluciones que permitan salvar las barreras que en ocasiones se plantean para que la mujer acceda a puestos de trabajo que requieran de unas condiciones físicas determinadas o acometa tareas generalmente abordadas por hombres.

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

6. Actuaciones Impulso a la Igualdad

**Entidades locales
en colaboración
con la JA:**



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

Promover la colaboración pública y privada para **difundir buenas prácticas y poner en valor las oportunidades profesionales para la mujer.**

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

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

Se promoverá la celebración de la semana de la mujer en la industria y minería en Andalucía especialmente **dirigidas a la sensibilización a toda la sociedad andaluza en materia de igualdad.**

Celebración de **jornadas de puertas abiertas en la industria local** con objeto de poner en valor las oportunidades de desarrollo personal y profesional que se ofrecen para las mujeres en el ámbito de la industria, e igualmente ofreciendo una visión de éstas cercana a la realidad industrial que se desarrolla en los diferentes municipios andaluces.

6. Actuaciones Impulso a la Igualdad

Empresas industriales y Agentes Económicos y Sociales

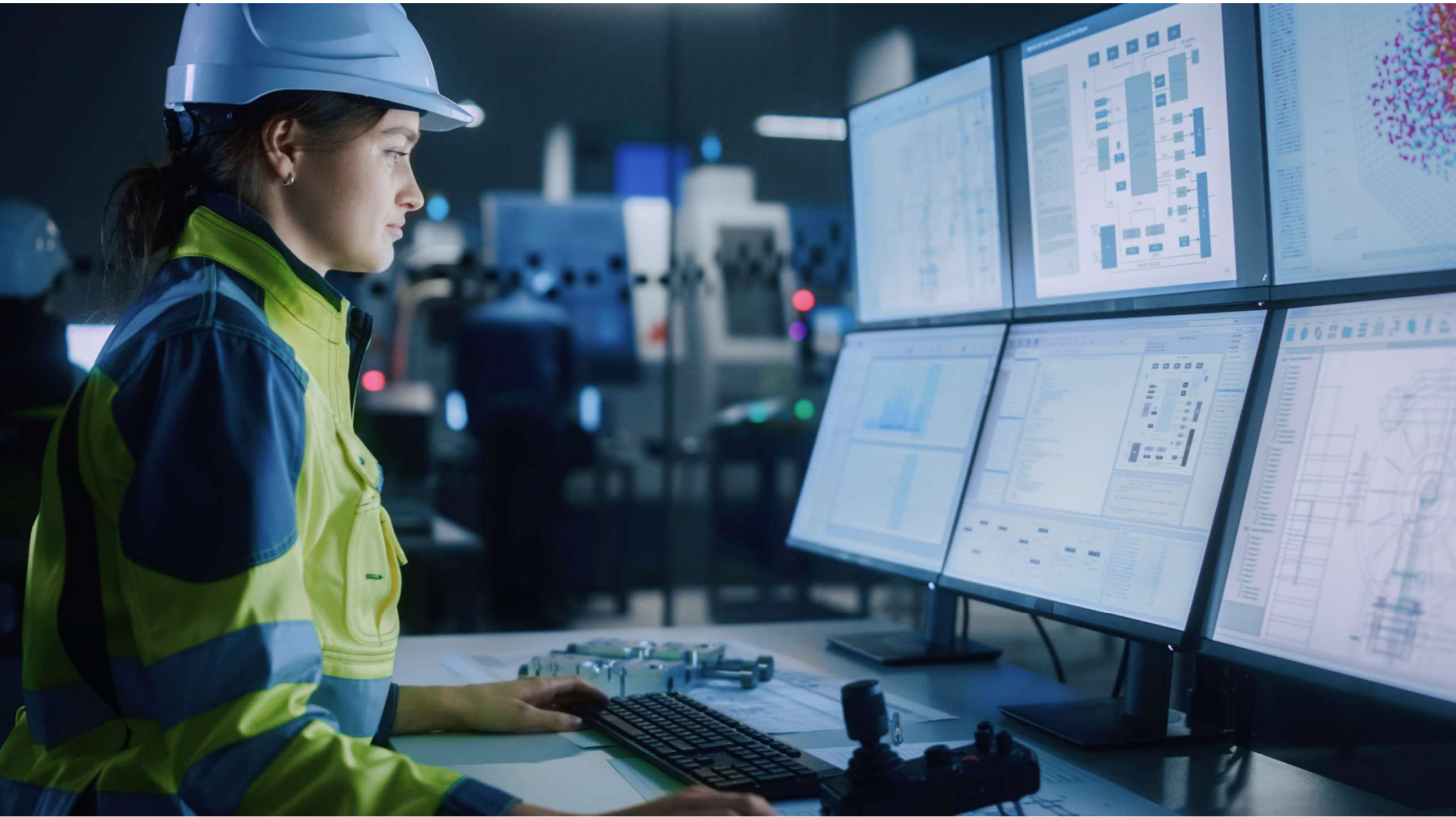
c1. Iniciativa «Red de industrias comprometidas con la igualdad»

Poner en valor a aquellas industrias, incluidas las extractivas, que realicen buenas prácticas en materia de igualdad y muestren su compromiso con el fomento de la igualdad, compartiendo su propia experiencia en la materia, así como los resultados obtenidos de las iniciativas de igualdad impulsadas.

c2. La negociación colectiva como palanca de la igualdad

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

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





Junta de Andalucía

Consejería de Industria,
Energía y Minas