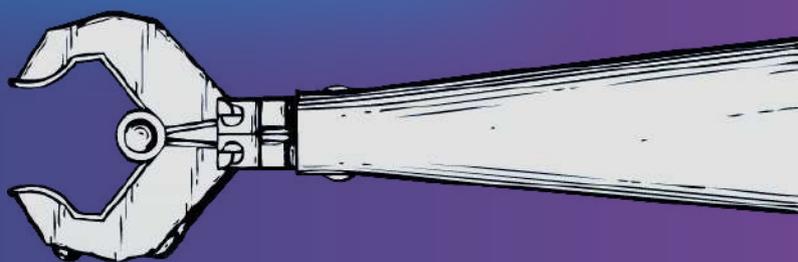


EMAKUME INDUSTRIALAK



¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS
PROMOVER INDUSTRIAS IGUALITARIAS
PARA MUJERES Y HOMBRES?

PROTOCOLO
para un entorno industrial igualitario
en Gipuzkoa

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Departamento de Promoción
Económica, Turismo y
Medio Rural



ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro

asle

La presente guía proporciona unas orientaciones prácticas a empresas que quieren seguir dando pasos para lograr una industria más igualitaria.

Es fruto del trabajo colaborativo de investigación y acción realizado con alumnado, profesorado, centros de formación profesional y empresas de Gipuzkoa con la promoción y financiación del Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural de la Diputación Foral de Gipuzkoa durante los años 2022 y 2023.

Ofrece a las empresas cifras, argumentos y pautas que promuevan entornos de trabajo más atractivos para las mujeres para garantizar un modelo de empresa más inclusivo, humano y sostenible en Gipuzkoa.

Liderado por:

asle

Promovido y financiado por:



Colaboran:



Participa:



Y las Sociedades Laborales:



Diseño y maquetación:  antza KOMUNIKAZIO GRAFIKOA

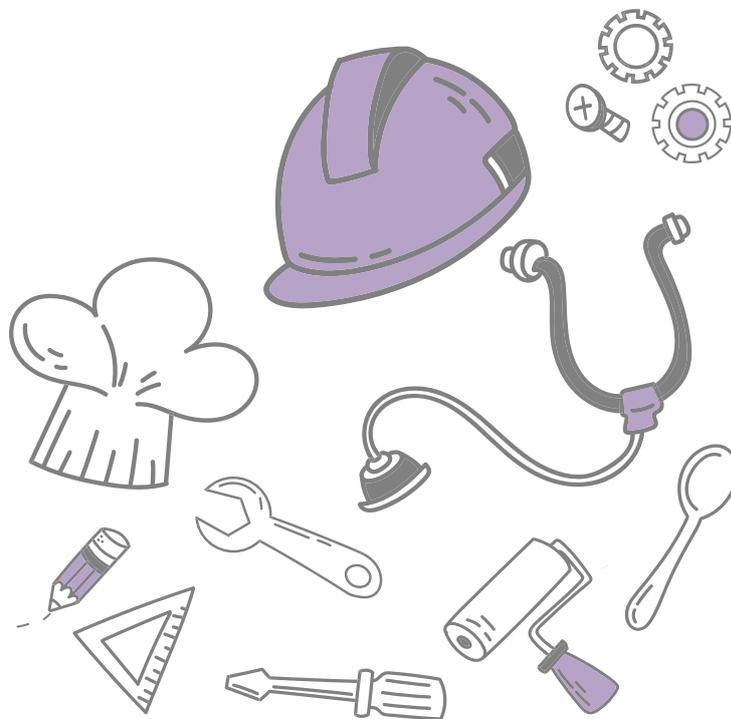


EMAKUME INDUSTRIALAK

¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS PROMOVER INDUSTRIAS IGUALITARIAS PARA MUJERES Y HOMBRES?

PROTOCOLO

para un entorno industrial igualitario en Gipuzkoa



Cierra los ojos y reflexiona...

¿Qué te viene a la cabeza cuando piensas en una persona...

- ¿Limpiando el portal de una casa?
- ¿Apagando un fuego?
- ¿Soldando una pieza?
- ¿Haciendo una instalación eléctrica?
- ¿Arreglando un coche?
- ¿Duchando a una persona en una residencia?

Seguro que dependiendo de una profesión u otra, te han venido a la mente diferentes personas. ¿En qué has pensado, en hombres o en mujeres?

¿No te parece que las profesiones de corte masculino son poseedoras de mayor reconocimiento y prestigio social que las identificadas como femeninas? Las profesiones relacionadas con el cuidado de las personas y lo doméstico se asignan automáticamente a las mujeres y las de acción física, manipulación manual o reconocimiento y prestigio social a los hombres.

Vivimos en una sociedad marcada por los estereotipos de género que se nos asignan culturalmente,¹ por lo que la incidencia de los roles y estereotipos tradicionales de género² en la elección de profesiones sigue siendo muy notoria.

Resultado de los estereotipos y roles de género, prevalece un buen número de factores que orientarán, tanto a hombres como a mujeres, a elegir la profesión que desean desempeñar a lo largo de su vida y la cual estará marcada por papeles determinados socialmente.

Las profesiones de las ramas industriales, STEAM o científico-técnicas siguen estando en menor medida en el imaginario de las niñas que de los niños. Y es que, el imaginario social, sigue sin visibilizar a mujeres en la industria, desempeñando trabajos en un taller como operarias soldadoras, oficiales, etc.

1 "Es una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar" (ACNUDH). Un estereotipo de género, por tanto, es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

2 El término género se refiere a las diferencias culturales entre hombres y mujeres, sin considerar sus capacidades, intereses, deseos, preparación académica, etc. imponiendo a ambos roles y estereotipos que al mismo tiempo que los define también los restringe y obstaculiza en su desarrollo personal y profesional.

Algunos datos... ¿te parece casualidad?

1. Las mujeres solo suponen el 21,7% de las personas ocupadas en el sector de la industria en Euskadi. (Eustat, 2022 -Población en relación con la actividad PRA).
2. En el caso de la industria de maquinaria y equipo, el porcentaje de mujeres es de 17,8% (Eustat, 2023).
3. En Gipuzkoa las mujeres no llegan al 2% del alumnado matriculado en FP Básica de Fabricación Mecánica (curso 2021-22). (Fuente: Estadística de la educación del ministerio de educación y formación profesional del Gobierno de España).
4. En la CAE, la presencia de las mujeres entre el alumnado matriculado en Ingeniería Electrónica y de Comunicaciones, Ingeniería en Automoción, Industria Digital e Ingeniería Mecatrónica es menor al 10% (Curso 2019-20). (Fuente: La evaluación de impacto en función del género en la industria – Emakunde, 2021).
5. Las cifras son parecidas cuando se analiza el porcentaje de mujeres de Gipuzkoa que han finalizado sus estudios de grado en la CAE:

TITULACIÓN	%
Ing. Electrónica de Comunicaciones	0 %
Ing. Electrónica Industrial	16 %
Ing. Electrónica Industrial y Automática	13,5 %
Ing. en Innovación de Procesos y Productos	6,5 %
Ing. Mecánica	15,6 %
Ing. Mecatrónica	12 %
Ing. Tecnologías Industriales	26,9 %

(Fuente: Eustat. curso 2020 - 2021)

6. El Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (CRL) está formado por 5 mujeres (33%) y 10 hombres (67%). El cargo de la Presidencia está ocupado por un hombre y el de la Secretaría General por una mujer (Fuente: Web oficial de CRL-LHK - 2023).
7. En el Consejo Económico y Social Vasco (CES) la presidencia y secretaria general la ostentan dos mujeres y la composición del pleno es bastante paritaria: 40% mujeres y 60% hombres. (Fuente: Web oficial de CES Vasco – EGAB, 2023).
8. La presencia de mujeres en órganos de representación en las empresas asociadas a ASLE es del 15% (Fuente: Informe sobre la situación de mujeres y hombres en las sociedades laborales asociadas a ASLE 2022).
9. ASLE está realizando un esfuerzo por incorporar mujeres a la junta directiva. Actualmente, la presencia es de cuatro mujeres y tres hombres.

Esta realidad, tanta desigualdad, apela a todos los agentes sociales a poner en marcha estrategias transversales e interdisciplinarias; comenzado por superar y cambiar la cultura predominante, que se encuentra cargada de prejuicios y estereotipos sexistas que están frenando el acceso de las mujeres a la industria.

Argumentos sexistas que aún perduran...¿lo crees así?

Argumentos o prejuicios como los siguientes persisten y dificultan la incorporación de las mujeres al entorno industrial.

“¡Son trabajos que REQUIEREN FUERZA y las mujeres no están a la altura!”

El artículo 211-H del Código del Trabajo, establece que en aquellas labores en que la manipulación manual de cargas es INEVITABLE y las ayudas mecánicas no pueden usarse, las personas trabajadoras no deberán operar con cargas superiores a 25 kilos.

“Son entornos demasiado sucios para las mujeres”

¿Son entornos sucios? Algunos sí, claro. Sin embargo, bien sabemos que, desde la incorporación de la tecnología, la digitalización, valores relacionados con la calidad y la gestión avanzada, los entornos industriales se han transformado y resultan más atractivos para todas las personas.

“No hay más que hombres, no es un espacio seguro para una mujer”

Las empresas de todos los tamaños tienen desde el año 2007 la obligación de contar con protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, que supone una herramienta de gestión interna muy interesante para generar espacios seguros.

No debiéramos considerar descartar la contratación de mujeres para evitar posibles situaciones de acoso, insinuaciones o comentarios obscenos; es hora de darle la vuelta y poner el foco de atención en QUIÉN o QUÉ genera que un espacio no sea seguro para las mujeres.

“Es mucho gasto tener que adaptar los vestuarios o los baños para que entren las mujeres”

Los equipamientos y los recursos y servicios que las empresas ponen a servicio de sus personas trabajadoras, ya hace tiempo que son identificados como una inversión y no como un gasto.

Las empresas tienen la obligación de poner al servicio de su plantilla los elementos necesarios para un correcto desempeño de sus tareas. Limitar estos recursos, a priori, supone una falta y una discriminación indirecta hacia las mujeres en este caso.

Aun así, desde varias instituciones se viene apoyando el coste de estas modificaciones siempre y cuando la empresa se comprometa a contratar mujeres o a facilitar la realización de sus prácticas.

“Mayormente, los cuidados son responsabilidad de las mujeres...”

Más allá de la responsabilidad biológica del embarazo y parto por parte de las mujeres, las cuestiones referidas con el cuidado y la atención a las personas, menores, mayores, personas dependientes, etc., laboralmente se encuentran en un marco normativo que garantiza los derechos por igual a las mujeres y a los hombres.

Desde enero de 2021 se amplía el permiso de paternidad a 16 semanas a nivel estatal, lo que va equipando en derechos a las mujeres y hombres con respecto a la corresponsabilidad en el cuidado de sus criaturas. Tanto hombres como mujeres pueden ser susceptibles de este tipo de licencias.

“¡Las mujeres no tienen tantas habilidades para trabajar en el taller!”

Sobran datos y experiencias positivas de incorporación de mujeres a puestos técnicos que contradicen este argumento. Gipuzkoa cuenta con talento tanto de hombres como de mujeres para trabajar en ámbitos industriales. Incrementar la presencia de mujeres en ciclos industriales es un reto para Gipuzkoa y Euskadi; necesitamos personas bien preparadas que puedan aportar valor a las empresas a futuro.

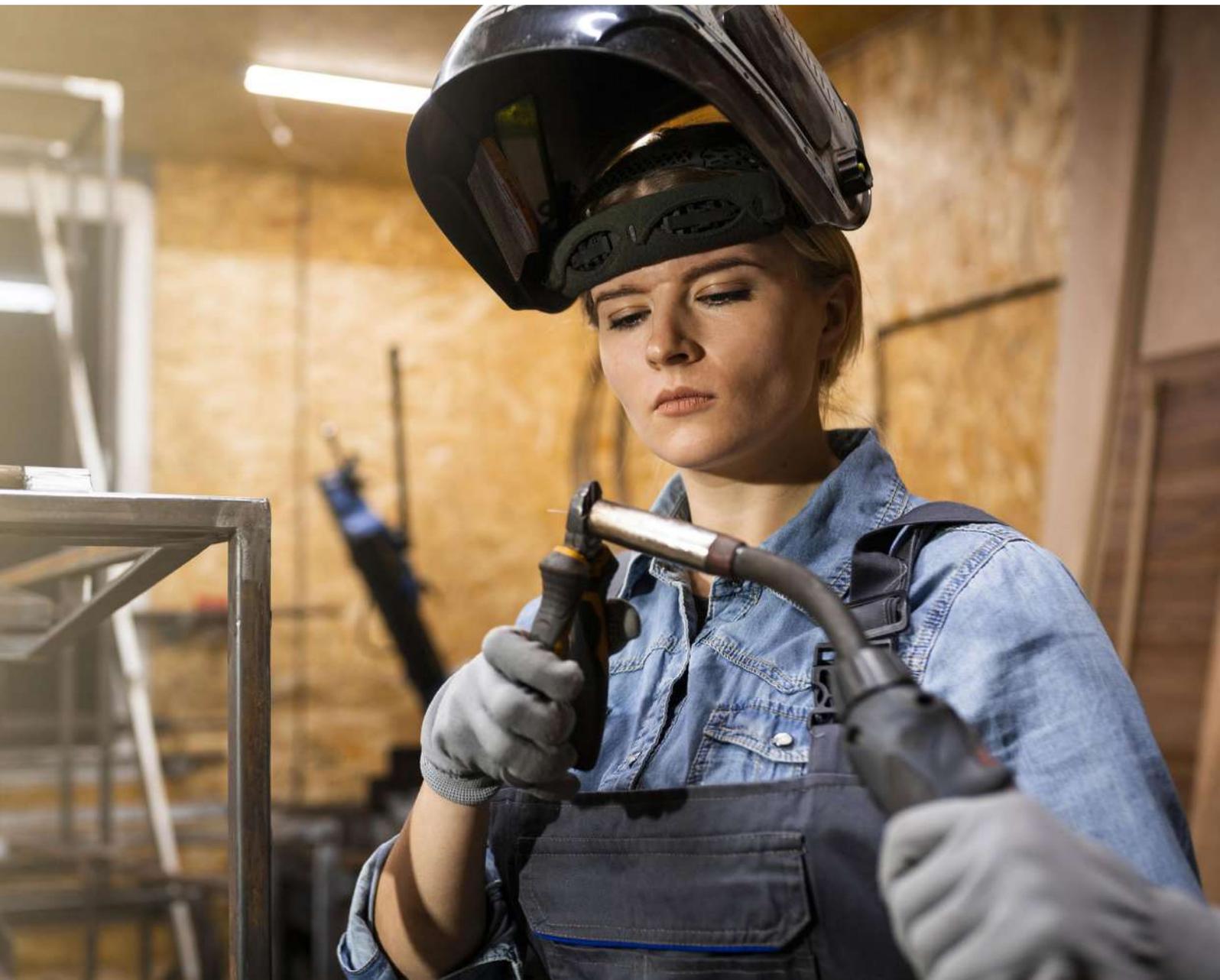
Las mujeres son la mitad de la población en Gipuzkoa, en la CAE, en el Estado Español... No es inteligente desperdiciar tanto talento, ni en número ni en calidad.

Pongámonos en marcha...

Las empresas tienen un papel fundamental en la sociedad para el avance de la igualdad de mujeres y hombres y su compromiso con la igualdad se tiene que percibir tanto en las relaciones externas como en las internas. En el caso que nos ocupa, muchas empresas del ámbito industrial cuentan con una imagen totalmente masculinizada, arrastrando barreras invisibles, intangibles que están obstaculizando la ocupación y permanencia de las mujeres.

A continuación, se proponen algunas acciones o medidas a adoptar por parte de las empresas para seguir caminando hacia una industria más justa e igualitaria en el marco de cuatro ámbitos clave:

1. *Compromiso por la igualdad*
2. *Las personas en el centro*
3. *Entorno atractivo y seguro*
4. *Visibilización y trabajo en red*



COMPROMISO POR LA IGUALDAD

Las empresas deben promover una cultura de igualdad que esté integrada en toda su organización y quede reflejada en una hoja de ruta.

Pautas prácticas:

- Visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad en su reglamento interno, misión, visión y valores y documentación de referencia.
- Incorporar indicadores desagregados según sexo en los planes de gestión y memorias: número de mujeres y hombres en el taller, personas contratadas, promocionadas según puesto y sexo, etc.
- Sensibilizar a toda la plantilla para que conozca y reflexione sobre la desigualdad existente. Se pueden organizar píldoras formativas, elaborar boletines, sumarse a las campañas en días claves como el 22 de febrero “Día Europeo de la Igualdad Salarial”, el 8 de Marzo “Día Internacional de las Mujeres” o el 25 de noviembre “Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres”, para que la igualdad vaya calando.
- Implicar a la dirección para que participe en todas las actividades que se organicen en materia de igualdad.
- Adopción de acciones positivas³ para incorporar mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas. Las prácticas son una vía de acceso muy importante y es un buen momento para poner en marcha estrategias de este tipo. Se puede visibilizar este esfuerzo a través de diferentes soportes de comunicación: videos, folletos, página web...
- Incluir imágenes de mujeres en todos los soportes de comunicación. Revisar la página web y los catálogos para que se visibilice a las mujeres en la industria desempeñando labores técnicas.
- Redactar las ofertas de empleo y prácticas en lenguaje inclusivo y visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Realizar acciones proactivas para fomentar y visibilizar la incorporación de mujeres a las prácticas con videos divulgativos y difundirlos entre los centros de formación de referencia.
- Realizar Planes de Igualdad⁴ para recoger el compromiso de la empresa con la igualdad.

³ Son actuaciones puntuales cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de las desigualdades detectadas y acelerar así la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres.

⁴ Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad para empresas de más de 50 personas en plantillas está recogida en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

LAS PERSONAS EN EL CENTRO

Las personas son el principal activo de las empresas, por eso es necesario promover las condiciones necesarias para que puedan desarrollar su trabajo en un ambiente agradable que contribuya a su felicidad.

Pautas prácticas:

- Provisión de condiciones laborales adecuadas: jornadas, tipos de contrato, horarios, transparencia salarial, medidas para la salud laboral, etc.
- Diseño de manera participativa de un plan de conciliación para que los hombres y las mujeres de la empresa puedan conciliar vida y trabajo.
- Informar a la plantilla sobre las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos...) y los canales y procedimientos para acogerse a ellas.
- Promoción de espacios para la participación y grupos de mejora mixtos.
- Introducir el criterio de paridad a la hora de constituir los órganos de decisión y administración y proponer a mujeres candidatas.

ENTORNO ATRACTIVO Y SEGURO

Los espacios de trabajo deberían ser lugares seguros y amables para todas las personas, donde no se discrimine por razón de sexo y sean lugares abiertos al entorno y a las nuevas generaciones.

Pautas prácticas:

- Sensibilizar sobre los buenos tratos y el respeto a todas las personas atendiendo a todas las diversidades (sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, raza...). Difundir campañas, píldoras formativas para saber identificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, elaboración de decálogos de buen trato, etc.
- Poner los recursos necesarios (baños, vestuarios, etc.) y comprar máquinas que eliminen las diferencias físicas entre personas.
- Cuidar que los entornos de taller estén limpios, ordenados, bien iluminados y sean accesibles.
- Diseñar y difundir de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo⁵.
- Visibilizar en los catálogos, web, ferias que los entornos laborales en la industria son seguros, limpios, ordenados, bien iluminados y que disponen de máquinas para mitigar los pesos y las cargas.

⁵ Recuerda que las empresas de todos los tamaños tienen desde el año 2007 la obligación de contar con protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

VISIBILIZACIÓN Y TRABAJO EN RED

La igualdad debe estar integrada en todos los elementos de comunicación de la entidad y es necesario visibilizar a las mujeres del ámbito industrial para que sirvan de referentes para niñas y jóvenes.

Pautas prácticas:

- Llevar a cabo jornadas dirigidas a las familias para dar a conocer los trabajos que se realizan en la industria, visibilizando a las mujeres.
- Organizar periódicamente jornadas de puertas abiertas dirigidas a la población de los pueblos del entorno, visibilizando el trabajo de calidad de la industria (cuidando siempre la visibilización de las mujeres).
- Incorporación de criterios de igualdad de género todos los soportes de comunicación. La visibilización de las mujeres que trabajan en la empresa y las actuaciones llevadas a cabo en materia de igualdad de género.
- Publicación de campañas en redes sociales dirigidas a las personas jóvenes del entorno geográfico de influencia.
- Organizar actividades dirigidas a centros de secundaria y bachillerato. Organiza visitas a centros educativos donde trabajan la igualdad y puedan mostrar la superación de estereotipos tradicionales de género.
- Colaboración con centros de FP del entorno para que su alumnado conozca la realidad laboral. Organización de jornadas de puertas abiertas o visitas específicas (cuidando siempre la visibilización de las mujeres) para conocer referentes femeninos que trabajan en puestos masculinizados.
- Difundir la experiencia en la industria e historias de vida de mujeres de la industria en diferentes foros tanto presencialmente como a través de videos o folletos. Con el objetivo de atraer y motivar a otras mujeres.
- Visibilización de hombres comprometidos con la igualdad de mujeres y hombres, mostrando a hombres corresponsables y respetuosos.



¡Es hora de evaluar nuestra empresa!

Pon un check en las acciones que tu empresa ya está desarrollando o ha desarrollado en algún momento para trabajar desde el enfoque de igualdad.

La empresa está comprometida en la igualdad de mujeres y hombres. Es por ello que se este compromiso se plasma en nuestros planes estratégicos y de gestión.

Hemos realizado formaciones o acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad.

Contamos con recursos y equipamientos (vestuarios, uniformes...) específicos para mujeres y hombres.

Las condiciones laborales en cuanto a tipos de contrato, salario, jornadas... son adecuadas y bien valoradas por la plantilla.

Contamos con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en nuestra empresa e informamos puntualmente a la plantilla sobre cómo acogerse a ellas.

La entidad cuenta con un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La comunicación que realizamos desde la empresa es igualitaria y visibilizamos a mujeres que trabajan en nuestra empresa para que puedan ser referentes para otras.

Realizamos acciones que acercan a las familias de las personas que trabajan en nuestra entidad o ciudadanía del entorno para que puedan conocer la realidad de la industria.



¿Cuántas de estas acciones realizas?

Si realizas entre 0 y 3	¡Ánimo! Revisa las acciones propuestas y escoge 4 que creas que la entidad puede empezar a trabajar en los próximos meses. ¡Los cambios empiezan poco a poco!
Si realizas entre 4 y 6	¡Muy bien! Vais por buen camino. Echa un vistazo al resto de pautas de la guía para que puedan ayudaros.
Si realizas 7 u 8	¡Enhorabuena! ¡Sigue así!

¿...CONOCES...?

Se proponen algunos proyectos que pueden ayudar a las empresas a promover entornos más igualitarios.

RED ERANTZUN KIDE.

Red de empresas de referencia de Gipuzkoa en conciliación corresponsable.

<https://www.gipuzkoa.eus/es/web/multimedia/-/erantzunkide-sarea>

RED BAI SAREA.

Promovida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer e integrada por Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/empresas-bai-sarea/webema01-contentemas/es/>

SOMOS LAS FP, Futuras Profesionales.

Red de Centros de Formación Profesional públicos de Navarra, Gipuzkoa y entidades sensibilizadas por la brecha de género que existe en las ramas STEAM de la FP.

<https://www.somoslasfp.eus/es>

Mujeres en la Industria. Grupo Spri - Agencia Vasca Desarrollo Empresarial.

SPRI lidera desde 2020 el grupo experto “Women in Manufacturing” en el marco del proyecto “Back to the Future” promovido por la World Manufacturing Foundation, una organización con base en Milán que tiene por objetivo extender la cultura industrial a nivel mundial.

<https://www.spri.eus/es/ayudas/mujeres-en-la-industria/#initial>

KONTZILIA.

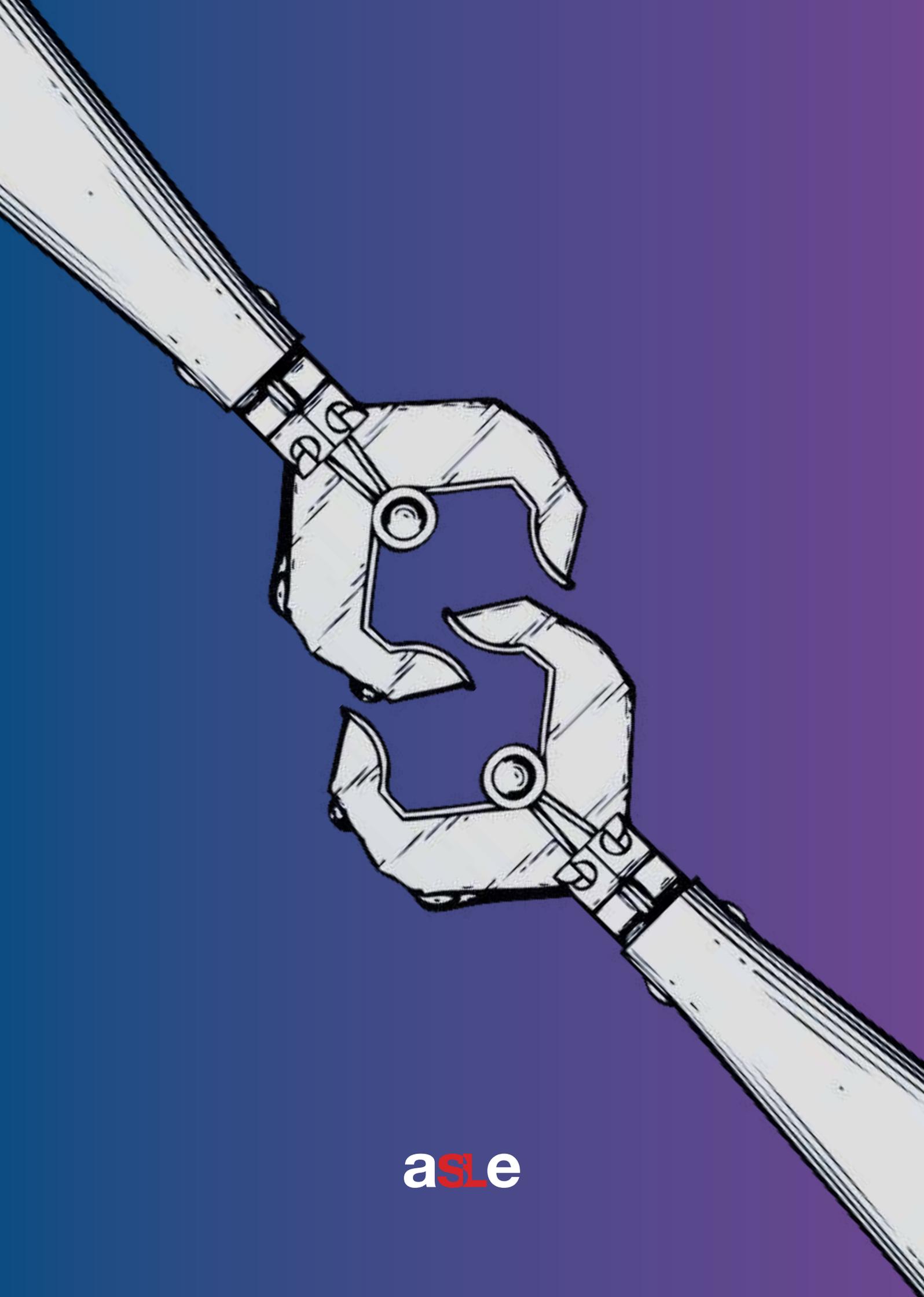
Kontzilia es un espacio web que el Gobierno Vasco pone a disposición de empresas y personas trabajadoras para informar y reflexionar sobre temas relacionados con la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral...

<https://www.euskadi.eus/web01-a1kontzi/es/>

EUROPEAN COMMISSION. Employment, Social Affairs & Inclusión. Work-life balance.

Información sobre buenas prácticas y normativa en materia de conciliación y corresponsabilidad.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>



asLe