

WOMANDIGITAL

GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO ANDALUZ



Junta de Andalucía

CONTENIDO

1. Marco contextual	2
2. Algunas reflexiones previas	4
3. Claves para eliminar la desigualdad de género en el sector tecnológico	12
4. Recomendaciones	29
5. Catálogo de acciones para el impulso de la igualdad de género en el sector tecnológico	33
6. Información del plan piloto	34
7. Glosario de términos	36
8. Bibliografía consultada	39

1. MARCO CONTEXTUAL

WomANDigital es una iniciativa de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía, diseñada para incrementar la presencia de las mujeres en las empresas del sector tecnológico y para impulsar su participación en la toma de decisiones sobre el futuro digital.

Desde la década de los 90 del siglo XX, la Comisión Europea viene advirtiendo a los países miembros de la existencia de una persistente desigualdad por razón del género. Así mismo, llama a la reflexión sobre la desigualdad observada en el sector TIC.

El [Woman active in the ICT sector \(2013\)](#) y [Woman in Digital Age \(2018\)](#) elaborados por la Comisión Europea, reflejan la existencia de una significativa brecha digital por razón del género y ponen de manifiesto que, de cada 1.000 licenciadas, 24 lo son en el sector TIC y que, de estas, sólo 6 conseguirán empleo acorde con su formación.

La [II Edición del diagnóstico de la situación de la mujer en el sector TIC andaluz, 2020](#), realizado por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en 2020, evidencia que en este sector existe una mayor tasa de desempleo femenino y también, una mayor tasa de temporalidad y parcialidad, así como una menor presencia de mujeres en puestos de dirección, lo que pone al descubierto la existencia de una importante segregación laboral de carácter vertical (masculinización del sector) y también horizontal, es decir, solo unas cuantas profesionales pertenecientes a este sector, llegan a ocupar puestos ejecutivos.

De lo dicho se desprende la necesidad de tomar medidas encaminadas al fomento de una mayor incorporación de talento femenino al tejido productivo andaluz del sector tecnológico y, a la vez, que las profesionales de este sector puedan acceder sin condicionantes de género a los puestos de dirección.

Pero las transformaciones necesarias para revertir esta situación no se producirán de manera espontánea. Por ello, la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, a través de la iniciativa [WomANDigital](#), pone al servicio de las empresas andaluzas del sector tecnológico una serie de acciones, herramientas y recursos encaminados a eliminar las barreras y frenos que, por razón del género, dificultan o impiden a las profesionales del sector su desarrollo y promoción profesional en las mismas condiciones que lo hacen los hombres.

Las acciones diseñadas para tal fin, pretenden impulsar cambios profundos y duraderos en el seno de las pymes andaluzas del sector a través del trabajo colaborativo y de las interacciones dinámicas con los equipos directivos, ejecutivos e intermedios, que conduzcan a la reflexión interna y la toma de decisiones relacionadas con la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres.

Una de las acciones a desarrollar dentro de la iniciativa WomANDigital, consiste en la implementación de un [piloto de consultoría y asistencia técnica dirigido a pymes del sector tecnológico andaluz](#), para facilitar la implantación de medidas para la igualdad adaptadas a las empresas participantes en el mismo.

Como material de apoyo, la Consejería de Transformación Económica, Industria y Universidades ha elaborado esta Guía, que está concebida como una herramienta de orientación y acompañamiento en el proceso de pilotaje, y también como material de consulta para posteriores desarrollos en las empresas del sector.

2. ALGUNAS REFLEXIONES PREVIAS

El sector tecnológico andaluz es uno de los que presenta más barreras debidas al género relacionadas con el acceso al empleo, el desarrollo de carreras profesionales, las condiciones de trabajo y el acceso a puestos ejecutivos y directivos.

El origen de la desigualdad de género lo encontramos en la transmisión de una serie de ideas impuestas y simplificadas, pero fuertemente arraigadas en la sociedad, sobre las características de mujeres y hombres que enjuician sus conductas según las expectativas que la sociedad tiene respecto a unas y otros.

Afortunadamente, hoy existen en las empresas nuevas formas de gestionar la diversidad de género, lo que permite el incremento de la incorporación de talento femenino.



WD

La desigualdad de las mujeres es un fenómeno social y cultural de carácter transversal que afecta al conjunto de la población femenina. Es decir, a la mayoría social de la población.

La socialización diferencial de niñas y niños condiciona su futuro personal y profesional

Las agencias socializadoras (familia, escuela, medios de comunicación... y, más recientemente las redes sociales) se encargan de transmitir creencias limitadoras acerca de las capacidades de las mujeres para las tecnologías.

La socialización diferencial de chicas y chicos es responsable de la escasa presencia de las primeras en las carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Sólo el 18,6 % de las mujeres matriculadas en carreras universitarias lo hacen en carreras STEM ([Mujeres en la economía digital en España. DigitalES, 2018](#)).

La educación es un factor determinante en la elección de itinerarios académicos y en el desarrollo y progreso profesional de las mujeres en el sector tecnológico.



La invisibilización de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología refuerza la masculinización del sector tecnológico

Por una parte, la menor presencia de mujeres en el sector tecnológico y, por otra, la ocultación o invisibilización de las científicas y tecnólogas, nos sitúa ante un escenario predominantemente masculino.

El desempleo masculino en el sector TIC se sitúa en el 6,81 %, mientras que el femenino está en el 10,40 % ([II Edición del diagnóstico de la situación de la mujer en el sector TIC andaluz, 2020](#)).

La invisibilización de las mujeres en este ámbito, intencionada o no, ha creado un imaginario colectivo sesgado, hasta el punto, que cuando queremos rescatar de nuestra memoria a personas destacadas en computación, física, matemáticas... a nuestra mente acuden figuras como Pitágoras, Newton o Einstein y no se nos vienen a la memoria nombres como, por ejemplo, Hipatia de Alejandría, Ada Lovelace o Bárbara McClintock.



WD

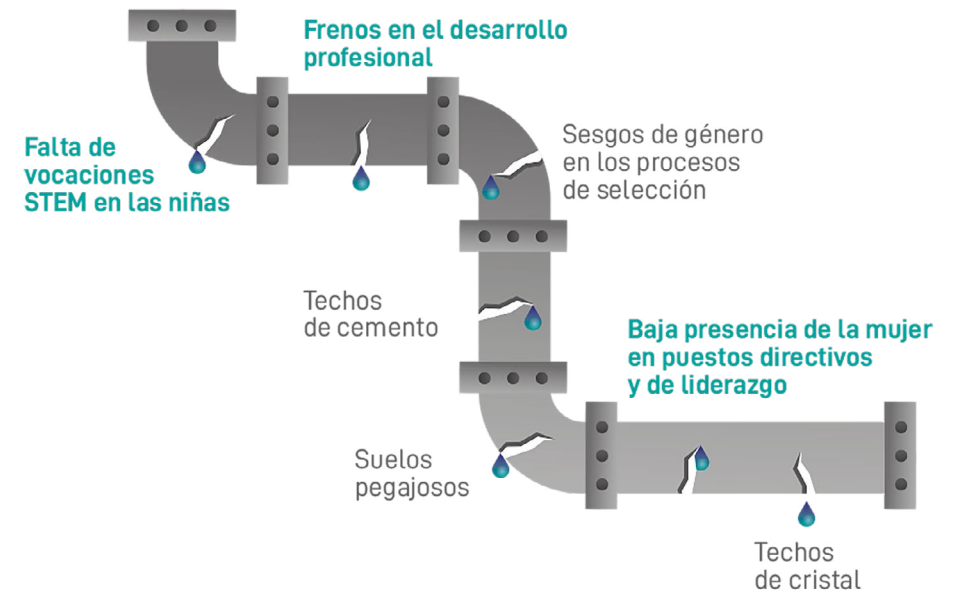
La puesta en valor de modelos femeninos en el ámbito científico y tecnológico ayuda a equilibrar el mercado laboral, y a posicionar a las mujeres en el sector de las tecnologías.

En la actualidad existe una notable disparidad de género en el sector tecnológico andaluz

Los límites históricos impuestos a las mujeres relacionados con el acceso de éstas al conocimiento, han perjudicado de manera significativa su incorporación al mercado laboral y al desarrollo de sus carreras profesionales.

Además, como consecuencia de las expectativas sociales asociadas al género, se feminizan ciertos sectores de actividad profesional como, por ejemplo, las actividades profesionales asociadas al cuidado (enfermería, docencia,...) y se concentran muchas mujeres en puestos de trabajo subordinados, como es el caso de las tareas administrativas, grabación de datos..., mientras que los hombres ocupan de manera mayoritaria los puestos ejecutivos.

La entrada de pocas chicas a las carreras STEM, junto al hecho de que muchas profesionales salgan del mercado laboral a causa del abandono debido a la presión para conciliar, y que muy pocas sean promovidas para ocupar puestos directivos, explica el fenómeno de las "tuberías con fugas" y daría respuesta al por qué de la brecha vertical.

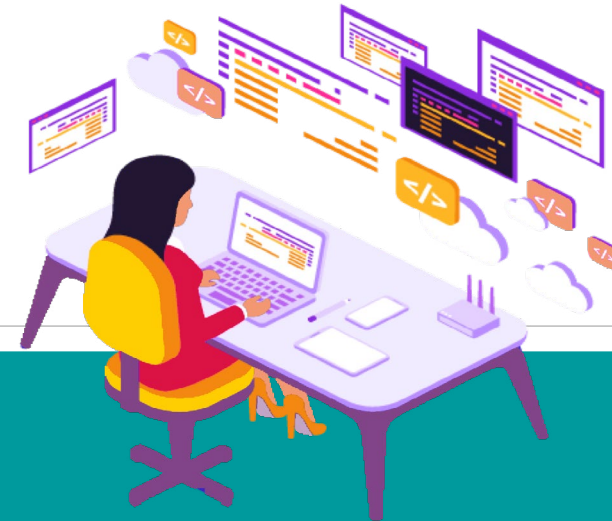


Todavía se detectan sesgos de género en el proceso de reclutamiento y selección de personal

Las empresas que usan filtros de género, consciente o inconscientemente, en la selección de personal frenan la entrada de mujeres al sector tecnológico y, con ello, desprecian nuevos aportes intelectuales y técnicos que vienen a sumar valor, perdiendo así grandes oportunidades de aumentar su talento.

El [Foro Económico Mundial \(FEM\)](#) identifica la igualdad entre mujeres y hombres como una oportunidad para obtener una mayor competitividad de las empresas y un mayor desarrollo económico.

Con la incorporación de talento femenino a las empresas del sector tecnológico, no solo se benefician las mujeres, también lo hacen las empresas y la sociedad en su conjunto.



WD

El empoderamiento de las mujeres significa un uso más eficiente del talento humano de una nación. Reducir la inequidad potencia la productividad y el crecimiento económico (FEM). Con el tiempo, la competitividad de una nación depende, entre otras cosas, de si ésta educó y cómo utiliza su talento femenino.

Datos recientes confirman la escasa presencia femenina en puestos directivos en el sector tecnológico

Los numerosos estudios de género realizados sobre la presencia de las mujeres en el sector tecnológico, indican que las empresas que incorporan talento femenino a la dirección de las mismas obtienen muy buen rendimiento en sus cuentas de resultados. Así lo expresa el informe de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): [“Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio”](#), en el que se concluye que las empresas en las que existe una mayor presencia de talento femenino son más competitivas.

Concretamente, casi un 75 % de las empresas que adoptaron medidas para impulsar las carreras profesionales de las mujeres hacia cargos directivos, obtuvieron un aumento de entre el 5 % y el 20 % en sus beneficios.

Así mismo, más del 54 % de las empresas que participaron en la elaboración del informe, dicen haber experimentado mejoras relacionadas con la creatividad, innovación y apertura.



WD

Las empresas deben estar atentas a las demandas del mercado que, en estos momentos se orientan hacia una mayor presencia de mujeres en puestos directivos e influyentes.

La atribución exclusiva de responsabilidades familiares a las mujeres supone una barrera para su progreso profesional

La mayoría de las mujeres se ven obligadas a realizar trabajos remunerados y también no remunerados, lo que dificulta la conciliación de la vida privada y profesional.

Las condiciones de trabajo a lo largo de la vida laboral de las personas, determinan las condiciones económicas a futuro. En este sentido, trabajar a tiempo parcial, percibir un menor salario o interrumpir la carrera profesional con permisos y excedencias para llevar a cabo tareas de cuidado, supone que muchas mujeres tendrán una menor tasa de cotización y que, por tanto, percibirán menores prestaciones por desempleo y una menor cuantía de las pensiones en el momento de su jubilación.



WD

La creencia generalizada de que las mujeres son las responsables de las tareas de cuidado en el ámbito doméstico, se refleja en el hecho de que estas sean contratadas en mayor medida a tiempo parcial.

El tradicional modelo de liderazgo asociado a registros masculinos, no facilita la innovación ni el desarrollo de nuevos liderazgos

Existen creencias más o menos intuitivas que consideran que el liderazgo femenino es más democrático, dialogante, flexible... y que el masculino es más determinante, autoritario, valiente... y que, por consiguiente, ambos estilos de liderazgo son de distinta naturaleza. Desde este punto de vista, los atributos asignados a unas y otros, siguen registros estereotipados.

Además, algunas mujeres, para adaptarse al modelo de liderazgo único, adoptan patrones asociados al estilo de liderazgo masculino y, al contrario, algunos hombres están flexibilizando su manera de liderar.

¿Existe realmente un tipo de liderazgo masculino o femenino más allá de los atributos estereotipados?

La tendencia en estos momentos es ir hacia un liderazgo híbrido, en el que puedan verse reflejados tanto el estilo masculino como el femenino.



WD

Lo que hacemos esculpe nuestro cerebro, independientemente de la química del mismo. Las competencias, habilidades y destrezas para dirigir se entrenan y se aprenden con la práctica.

3. CLAVES PARA ELIMINAR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

“La gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión estratégica y social, y ha de integrarse como factor de competitividad empresarial”

Departamento de Relaciones Laborales de CEOE.

¿Cómo atraer talento a mi empresa evitando sesgos de género?

En la actualidad, el talento es el principal activo de una organización. El valor estratégico del capital humano es hoy en día indiscutible, por ello, las empresas del sector tecnológico intensifican sus esfuerzos y compiten entre sí por conseguir procesos de reclutamiento y selección de personal óptimos para la incorporación y retención de talento.

Para obtener mejores resultados en la búsqueda de talento, las empresas deberían considerar tanto el talento masculino como el femenino.

Para conseguir la igualdad de género, las empresas del sector tecnológico pueden seguir algunas de las siguientes indicaciones.



CLAVES PARA ATRAER TALENTO FEMENINO



Compromiso explícito de las empresas del sector tecnológico con la igualdad de género

Las empresas pueden fomentar la presentación de candidaturas femeninas a un determinado puesto, comunicando su compromiso con la igualdad de género en las ofertas de empleo que publican.

Uso de una comunicación incluyente y no sexista

La publicación y difusión de las ofertas de empleo no deben contener sesgos discriminatorios y, para ello, se emplearán textos e imágenes incluyentes y no sexistas.

Ampliación de los canales de reclutamiento

Recurriendo a portales de empleo especializados, universidades y a centros de formación especializados, en busca de los mejores perfiles profesionales posibles para reclutar candidaturas tanto de hombres como de mujeres.

Desarrollo de procesos de selección con criterios objetivos

Para que las personas que intervienen en los procesos de selección adopten criterios objetivos y libres de sesgos de género, las empresas del sector pueden formar en igualdad a los equipos de selección.

Compromiso de las empresas de selección externas con la igualdad

Para la gestión de la diversidad de género, es imprescindible el compromiso de la dirección de las empresas con la igualdad.

En el caso de que los procesos de selección de personal sean llevados a cabo por empresas externas, se debe asegurar que poseen formación en igualdad de género.



Obligatoriedad de incluir candidaturas femeninas en los procesos de selección

La adopción de medidas que obliguen a incluir candidaturas femeninas con el perfil requerido para el puesto ofertado, ayuda a corregir la disparidad de género existente en el sector tecnológico.

Seguimiento de los procesos de selección con datos desagregados por sexo

Se pueden monitorizar las candidaturas recibidas en el proceso de selección con datos desagregados por sexo y valorar después de cada proceso, la participación en el mismo de mujeres y hombres y el resultado final del proceso, es decir, el sexo de las personas contratadas.

Preferencia por el sexo menos representado en la plantilla

En igualdad de condiciones en formación académica, experiencia, competencias y méritos de las candidaturas, se priorizará la elección del sexo menos representado.

Formación específica para acceder a puestos en los que las mujeres están menos representadas

Para garantizar la especialización de las candidaturas a un determinado puesto, las empresas pueden ofrecer acciones formativas previas, en cuyo caso, se debe considerar la paridad entre sexos como una medida equilibrante.

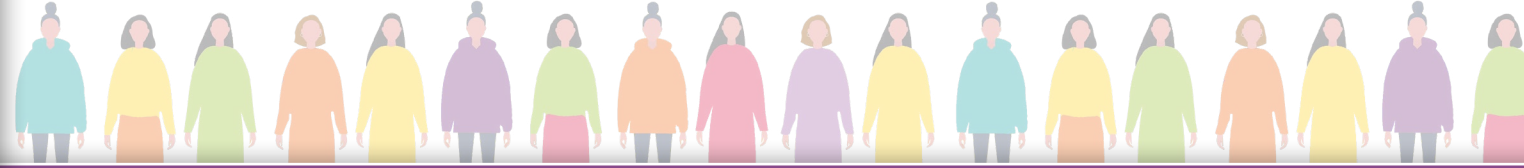
Fomento de las vocaciones técnicas y tecnológicas entre las jóvenes

La participación de las empresas en acciones externas relacionadas con el impulso de la igualdad de las mujeres, es cada vez más frecuente.

Estas acciones se enmarcan dentro de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y pueden ir dirigidas al fomento de las vocaciones STEM en niñas.

RECUERDA

**EXISTEN NUMEROSAS
ESTRATEGIAS PARA
INCORPORAR TALENTO
FEMENINO A LAS
EMPRESAS DEL SECTOR
TECNOLÓGICO**



COMPROMISO explícito de la empresa con la igualdad de género

USO de una comunicación incluyente y no sexista en los procesos de reclutamiento y selección de personal

AMPLIACIÓN de los canales de reclutamiento

DESARROLLO de procesos de selección con criterios objetivos

COMPROMISO de las empresas de selección externas con la igualdad de género

OBLIGATORIEDAD de incluir candidaturas femeninas en los procesos de selección

SEGUIMIENTO de los procesos de selección con datos desagregados por sexo

PREFERENCIA por las candidaturas del sexo menos representado en la plantilla

FORMACIÓN específica previa para acceder a puestos en los que las mujeres están menos representadas

FOMENTO de las vocaciones científicas y tecnológicas entre las jóvenes

¿Cómo retener talento en mi empresa evitando sesgos de género?

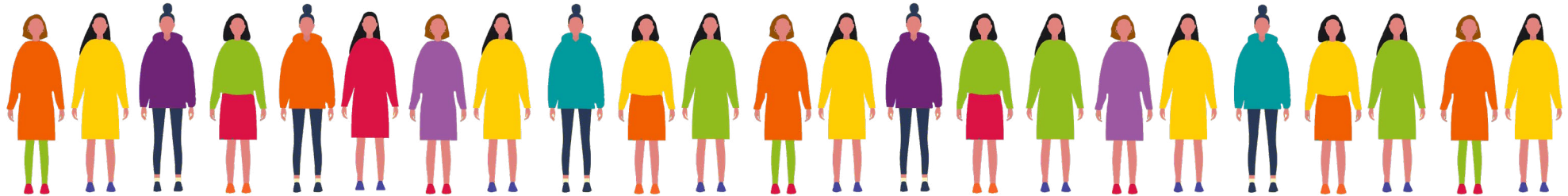
Las actuales exigencias del sector tecnológico se relacionan, principalmente, con una cada vez más alta cualificación y especialización del capital humano. En consecuencia, conservar a personas cualificadas y que obtengan buenos resultados en el desempeño profesional es un reto para las empresas.

Retener talento y con ello disminuir la volatilidad del mismo en el sector tecnológico, es un reto y una urgencia para la planificación y desarrollo de las carreras profesionales de manera transparente.

Desde este punto de vista, retener talento femenino ha de ser una prioridad para las empresas andaluzas del sector tecnológico y, para ello, estas pueden seguir unas sencillas indicaciones.



CLAVES PARA RETENER TALENTO FEMENINO



Objetividad y transparencia en los procesos de promoción interna

La difusión de las plazas vacantes que se ofrecen en promoción interna ha de hacerse de manera formal y transparente, definiendo los criterios de promoción de forma clara e inequívoca y garantizando que los requisitos estén libres de sesgos de género.

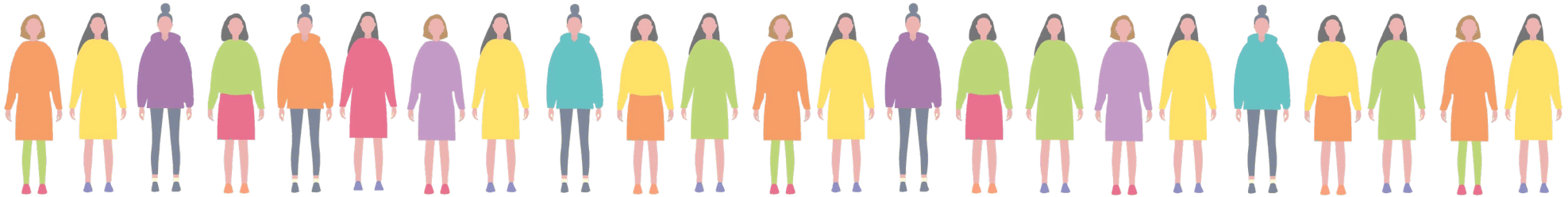
Para garantizar la objetividad y la transparencia en los procesos de promoción interna, se pueden elaborar protocolos de actuación en los que se eviten los procedimientos informales o discrecionales.

Equilibrio en las candidaturas de promoción interna

Impulsar la presentación de candidaturas de ambos sexos y monitorear las presentadas, seleccionadas y finalmente promocionadas con datos desagregados por sexo, ayuda a gestionar feedback para mejorar los procesos de promoción interna.

Planificación de carreras profesionales

La planificación de carreras profesionales puede incluir programas de formación específicos, que faciliten a las mujeres el acceso a puestos de desempeño de nivel superior.



Preferencia por las opciones menos representadas

En igualdad de condiciones en formación, experiencia, méritos, competencias y valía profesional, se debe optar por promocionar candidaturas cuyo sexo esté menos representado.

Impulso del liderazgo femenino

El desarrollo de acciones dirigidas a promover el liderazgo femenino dentro de las empresas del sector tecnológico, puede materializarse con el diseño de planes de carreras en el que se incluyan programas de mentorización o coaching específicos para empleadas.

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño, rendimiento y logros de las candidaturas que optan a un puesto de promoción interna, debe hacerse atendiendo a criterios objetivos y libres de estereotipos y prejuicios debidos al género.

RECUERDA

**EXISTEN NUMEROSAS
ESTRATEGIAS PARA RETENER
TALENTO FEMENINO EN LAS
EMPRESAS DEL SECTOR
TECNOLÓGICO**

OBJETIVIDAD y transparencia en los procesos de promoción interna

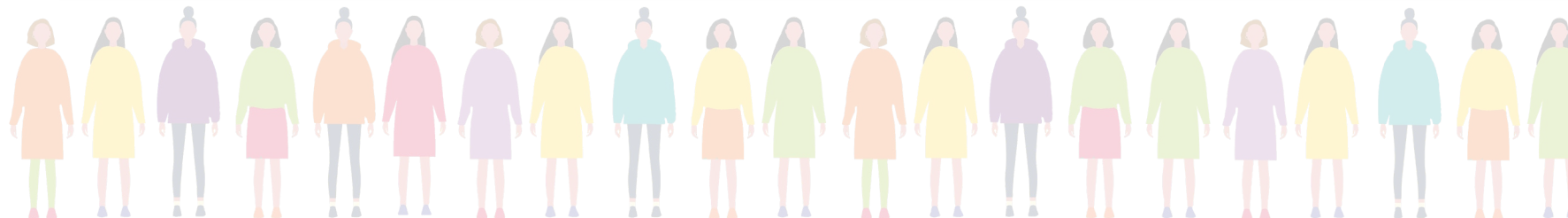
EQUILIBRIO EN LAS CANDIDATURAS DE PROMOCIÓN INTERNA

PLANIFICACIÓN de carreras profesionales de las mujeres

PREFERENCIA por las opciones menos representadas

IMPULSO del liderazgo femenino

EVALUACIÓN objetiva del desempeño profesional



¿Qué medidas puede adoptar mi empresa para favorecer la conciliación?

Fidelizar el talento requiere que las empresas del sector tecnológico ofrezcan a sus empleados y empleadas algunas contraprestaciones para que su experiencia en la organización sea satisfactoria. Entre estas contraprestaciones se encuentra la facilitación de la conciliación de la vida privada y profesional de hombres y mujeres.

Las empresas del sector pueden adoptar numerosas medidas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad las personas que componen la plantilla.



La primera cuestión a plantear es que la conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres, sino más bien un asunto que concierne a toda la sociedad, y que debería contemplarse de manera más nuclear desde las agendas políticas.

Las empresas del sector tecnológico, como parte de la sociedad, también tienen responsabilidad en relación con la ordenación del tiempo de las personas.

CLAVES PARA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD



Flexibilización laboral

La flexibilización del tiempo y modo de trabajo y la reducción de la jornada laboral, favorecen la conciliación de la vida privada y profesional.

Cada empresa debe planificar la gestión de tiempos y tareas en función de su tamaño y de sus recursos, teniendo en cuenta las necesidades y demandas de las personas que la componen.

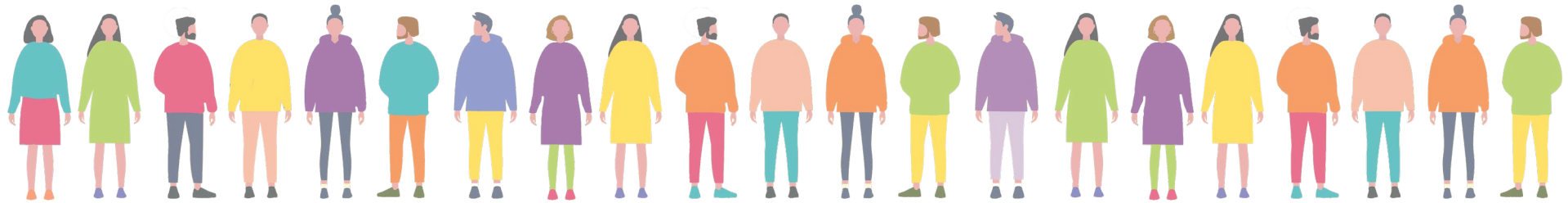
Teletrabajo

El teletrabajo es un instrumento útil para abordar los retos que presenta la conciliación de la vida privada y profesional en un país que solo destina el 0,8 % del PIB a la economía del cuidado.

Se debe tener en cuenta que esta forma de trabajo es útil para facilitar la conciliación tanto a empleados como a empleadas.

Trabajo híbrido

La combinación del trabajo presencial y en remoto permite una mayor flexibilidad horaria y favorece la autonomía profesional y personal de hombres y mujeres, obteniendo idénticos o mejores resultados en los rendimientos profesionales.



Jornada comprimida

Aunque es un concepto relativamente nuevo, la jornada comprimida ya está instalada en algunos países como Nueva Zelanda o Japón. Los resultados de estas experiencias que retan a los horarios tradicionales se han relacionado con un menor estrés laboral y con una mayor productividad empresarial.

Desconexión digital

Las personas tienen derecho a la desconexión en su tiempo libre de todos los dispositivos electrónicos que les conecten con la empresa.

A fin de respetar su tiempo de descanso, permisos, vacaciones... y la conciliación de sus vidas privada y laboral, se propone un uso racional de las herramientas tecnológicas.

Compra de vacaciones

Se trata de una medida novedosa que ayuda a conciliar la vida privada y laboral y que algunas empresas llevan años utilizando.

Una vez disfrutadas las vacaciones anuales reglamentarias, un trabajador o trabajadora puede comprar días no remunerados, que serán computables en la vida laboral de la persona que las disfrute a efectos de antigüedad en la empresa.

RECUERDA

**EXISTEN NUMEROSAS
MEDIDAS QUE TU EMPRESA
PUEDE ADOPTAR PARA
FACILITAR LA CONCILIACIÓN
Y LA CORRESPONSABILIDAD**

FLEXIBILIDAD laboral

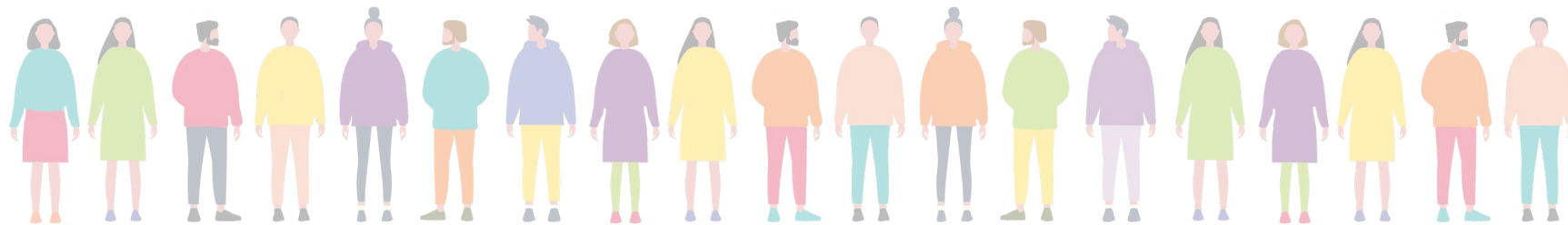
TELETRABAJO

TRABAJO híbrido

RETO a los horarios tradicionales

DESCONEXIÓN digital

COMPRA de vacaciones



¿Qué pasos debe seguir mi empresa para elaborar un plan de igualdad?

Para acabar con los frenos que limitan la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres, las empresas están obligadas a implantar planes de igualdad en sus empresas.

Los Decreto-ley 6/2019, 901/2020, y 902/2020 obligan a las empresas de más de 50 personas en plantilla a implantar planes de igualdad, elaborar registros salariales y realizar una auditoría retributiva.

Las empresas de menor tamaño y que, por tanto, no están obligadas por ley a formular sus planes de igualdad, también pueden hacerlo optimizando tiempo y recursos.

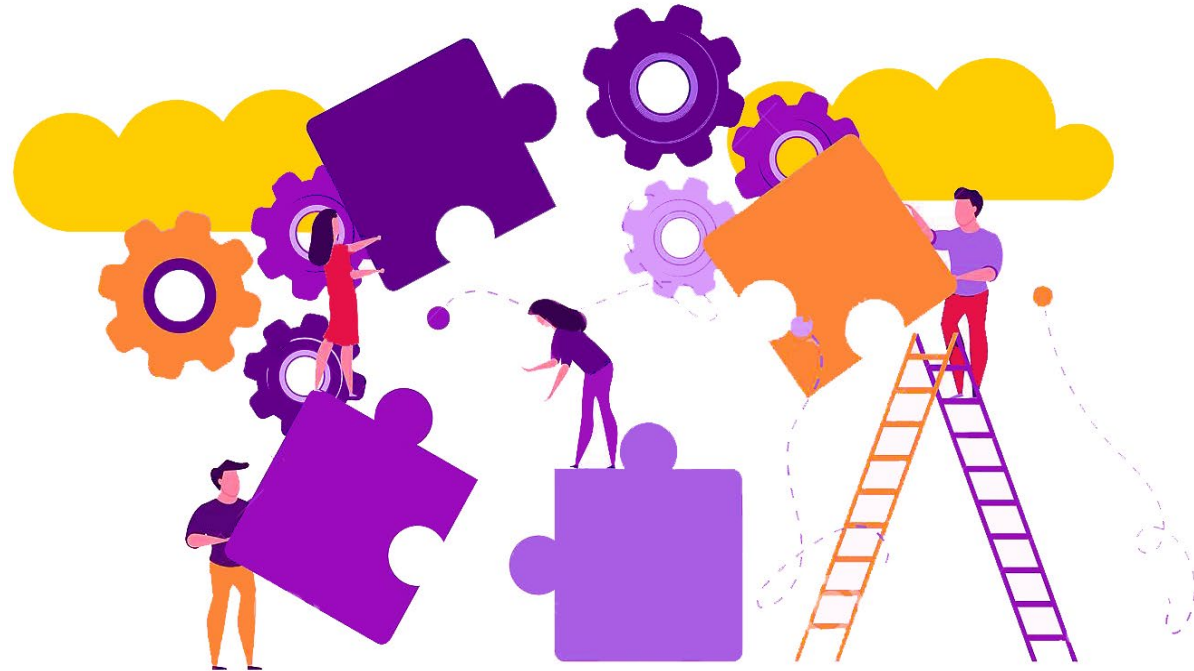


La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (actualizada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; así como por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, recogen el espíritu y la regulación para la formulación de Planes de Igualdad en las empresas.

Pasos a seguir para formular un plan de igualdad en tu empresa

Un Plan de Igualdad, como cualquier otro plan que se formule en el ámbito de la empresa, es un conjunto ordenado de medidas que son adoptadas tras un amplio análisis de la realidad laboral de la empresa.

A partir del resultado del diagnóstico, la empresa define sus líneas estratégicas y prioriza las medidas a tomar relacionadas con la igualdad de género.





1. Creación de la Comisión de Igualdad

La comisión negociadora tendrá competencias relacionadas con:

- La negociación y elaboración del diagnóstico de situación, así como la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- La aprobación del informe de resultados del diagnóstico.
- La identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación y la definición de los medios materiales y humanos necesarios para la implantación del Plan.
- El impulso de la implantación del Plan de Igualdad.
- La definición de los indicadores de seguimiento y evaluación.
- El seguimiento y evaluación de la implementación de las medidas del Plan.

2. Realización de un diagnóstico de situación

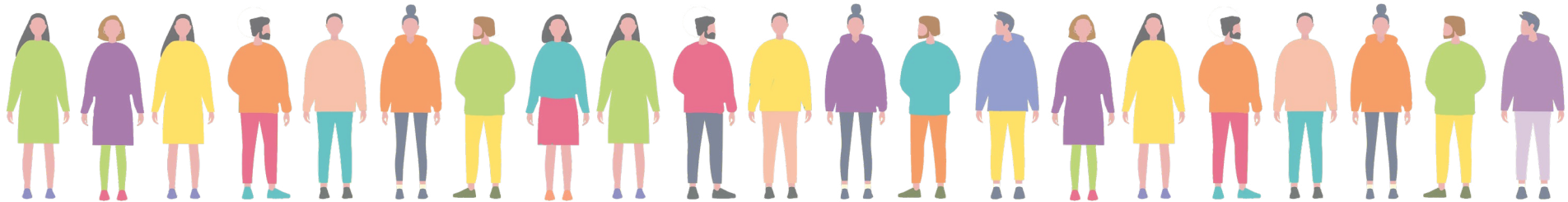
El estudio del modelo de gestión de los recursos humanos, junto con el análisis de la plantilla, permite identificar los posibles frenos y barreras de género para, posteriormente, focalizar las áreas de mejora.

3. Priorización de las actuaciones y planificación estratégica

Cada empresa deberá priorizar sus actuaciones en materia de igualdad en función de su diagnóstico de situación, el tamaño de la empresa y sus objetivos estratégicos, mediante el consenso con la Comisión de Igualdad.

4. Formulación del Plan de Igualdad

Una vez determinadas las prioridades de la empresa en materia de igualdad, se procederá a definir las Líneas Estratégicas y las medidas de acción del Plan, así como su horizonte temporal, el sistema de evaluación y seguimiento del mismo y la envolvente económica destinada para su desarrollo.



5. Registro del Plan

Para registrar el Plan es necesario adjuntar el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, así como el documento de aprobación del Plan y, en su caso, el acta de delegación para efectuar el registro del mismo.

El [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad](#), regula la creación del registro de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal o supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente. El RD define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser registrados electrónicamente, entre los que se encuentran los Planes de Igualdad.

El procedimiento de inscripción a través de medios electrónicos de los convenios colectivos de trabajo y demás actos inscribibles, se realiza en Andalucía a través del REGCON (Registro de convenios y acuerdos colectivos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), plataforma que determina la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse para que la solicitud de inscripción sea tramitada.

Para depositar de forma oficial el Plan de Igualdad de una empresa, ésta tiene que registrar el acuerdo de forma telemática a través del REGCON. Enlace al registro: <https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/and/index.htm>

RECUERDA**PASOS A SEGUIR
PARA IMPLANTAR UN
PLAN DE IGUALDAD**

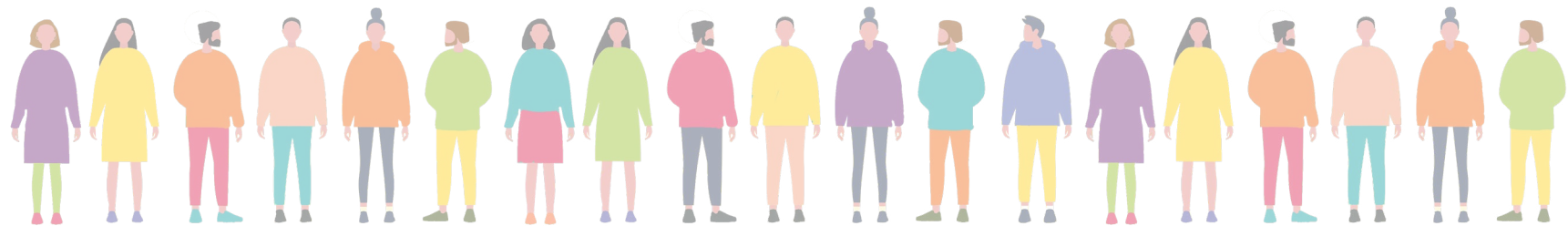
CREACIÓN de la Comisión de Igualdad

REALIZACIÓN de un diagnóstico de situación

PRIORIZACIÓN de las actuaciones y planificación estratégica

FORMULACIÓN del Plan de Igualdad

REGISTRO del Plan



4. RECOMENDACIONES

Probablemente, las pymes del sector tecnológico andaluz que deseen implantar medidas de igualdad en sus empresas se encuentren con algunos puntos negros, ciegos o conflictivos como, por ejemplo:

Masculinización sectorial

Segregación laboral vertical y horizontal debidas al género

Altas tasas de temporalidad y parcialidad en la contratación femenina

Estilo de liderazgo masculino

Problemas de conciliación y de corresponsabilidad

Comunicación corporativa excluyente y sexista

¿Cómo afrontar dificultades en la formulación de medidas para la igualdad en mi empresa?

El proceso para implantar medidas de igualdad en las pymes del sector tecnológico no está exento de dificultades, pero afortunadamente existen alternativas para el afrontamiento de dichas dificultades o impedimentos.

DIFICULTADES

Escasos conocimientos en materia de igualdad de género y gestión de la diversidad

Falta de experiencia en la elaboración de diagnósticos de género

AFRONTAMIENTO

- Usando materiales de acompañamiento como, por ejemplo, guías y tutoriales para el desarrollo de mejores prácticas relacionadas con la implantación de medidas para el fomento de la igualdad de género en las empresas

- Utilizando recursos ya existentes
- Solicitando asesoramiento técnico externo
- Asistiendo a webinars y a foros especializados
- Transfiriendo y adaptando experiencias de otras empresas

DIFICULTADES

Resistencia al cambio

- Concediendo importancia y prioridad a la decisión de tomar medidas para la igualdad de género
- Comprometiendo a los equipos directivos y haciendo que trabajen en el proceso hacia la igualdad de las mujeres
- Creando un grupo de trabajo o Comisión de Igualdad
- Eliminando obstáculos mediante el fomento de la motivación de logros y fijando metas comunes

Falta de tiempo para desarrollar el proceso

- Delegando en el grupo de trabajo o en la Comisión de Igualdad
- Racionalizando el proceso y optimizando el tiempo dedicado al mismo

Limitación de recursos

- Planificando las tareas esenciales
- Fijando plazos de inicio y fin razonables
- Haciendo uso de recursos disponibles en organismos públicos y otras entidades y organizaciones
- Contemplando las medidas de igualdad en términos de inversión para generar nuevas oportunidades

AFRONTAMIENTO

¿Qué pueden aportar las medidas de igualdad a mi empresa?

El compromiso de las empresas con la igualdad de género tiene consecuencias positivas a nivel interno y externo.



5. CATÁLOGO DE ACCIONES PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

Existen numerosas acciones que pueden ser adoptadas por las empresas del sector tecnológico para reducir la disparidad de género.

La elección de las acciones a desarrollar en gran medida va a depender de las características de cada empresa y, principalmente, de los resultados del análisis de situación previo.

Cultura empresarial	Adopción de valores corporativos asociados a la igualdad de trato y no discriminación de las mujeres en la empresa
Capacitación	Desarrollo de acciones de sensibilización y formación dirigidas al personal de la empresa
Comunicación corporativa	Puesta en valor de la comunicación incluyente y no sexista
Gestión del capital humano desde la óptica de género	Aplicación del enfoque de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal
Conciliación y corresponsabilidad	Facilitación de la conciliación de la vida privada y profesional, así como de la corresponsabilidad

6. INFORMACIÓN DEL PLAN PILOTO

PLAN PILOTO DE IGUALDAD EN EL SECTOR TIC

La apuesta de las empresas tecnológicas con el apoyo de WomANDigital



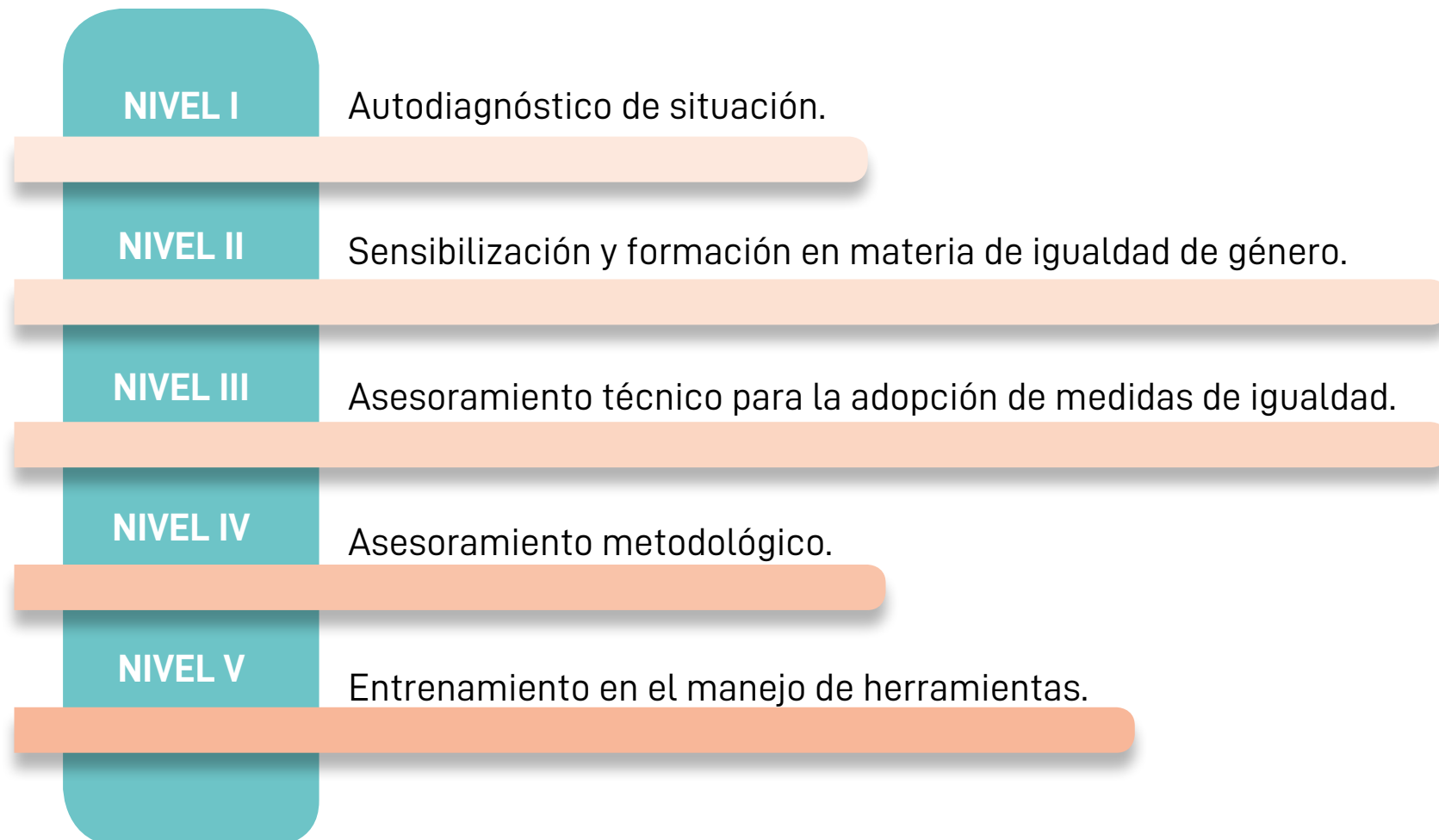
Con objeto de seguir avanzando en la senda de la igualdad de las mujeres en el sector de las tecnologías, se han realizado acciones de consultoría y mentorización a 10 empresas andaluzas del sector.

Objetivos:

- **Sensibilizar** a las personas pertenecientes a las áreas de gestión de las empresas participantes en el plan piloto, de la importancia de gestionar la diversidad de género en la empresa como factor de competitividad.
- **Contribuir** a eliminar las barreras de género que dificultan o impiden la captación, retención y promoción de talento femenino.
- **Acompañar** y asesorar en los procesos de análisis, diseño e implantación de medidas que contribuyan a fomentar la igualdad de las mujeres en las pymes del sector tecnológico andaluz.
- **Aprender** a gestionar el capital humano con enfoque de género desde los procesos de reclutamiento, selección y promoción de carreras, así como en el impulso de las mujeres hacia el desempeño profesional en puestos directivos.

Estrategia y niveles de intervención

El diseño de la estrategia de intervención ha sido lo suficientemente flexible, como para que cada empresa participante en el plan piloto, haya podido adaptarse a las situaciones planteadas y a las características de las mismas.



7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva. Medida, acción o plan compensatorio. Su objetivo es eliminar situaciones de discriminación existentes y tienen carácter temporal hasta que desaparezca la situación de discriminación.

Agencias de socialización. Son instituciones u organizaciones que, de manera directa o indirecta, participan en el proceso de socialización del ser humano. La familia junto con la escuela y más recientemente las redes sociales, son las agencias de socialización de primer orden, transmisoras de los elementos socioculturales del contexto como, por ejemplo, los mandatos y las expectativas sociales de género.

Amenaza del estereotipo. Ocurre cuando una persona está preocupada por comportarse de una manera que confirme los estereotipos negativos sobre los miembros de su grupo. El estrés adicional en el desempeño profesional debido a esta amenaza puede terminar afectando la forma en que realmente se desempeña una tarea.

Arquetipos. Son producto de procesos psíquicos individuales o colectivos inconscientes. Los arquetipos femeninos se relacionan con la creatividad, la maternidad, los cuidados, la abnegación, el sacrificio, la sensibilidad, la belleza etc. Y los masculinos con el intelecto, la sabiduría, el conocimiento, el raciocinio, la osadía, la genialidad, el liderazgo, la heroicidad etc.

Asimilación del género. Los códigos culturales presentes en el entramado de interacciones sociales y relaciones entre iguales (niñas y niños) se expresan mediante dinámicas, juegos, rechazos, aceptaciones... que conducen a que las personas acepten como normales los mandatos de género.

Barreras de género. Son limitaciones, obstáculos o impedimentos sufridos por las mujeres que dificultan su desarrollo personal, social y profesional.

Brecha digital. Se corresponde con las desigualdades de acceso, uso y control de las tecnologías que puedan darse por el hecho de ser mujer.

Conciliación de la vida privada y laboral. Hace referencia a la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar, personal y profesional a través la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo, familiar y de los recursos sociales.

Corresponsabilidad familiar. Se refiere a la repartición de manera equitativa, tanto de las tareas domésticas, como de las responsabilidades de la organización familiar entre todas las personas que viven y se organizan en el mismo hogar.

Discriminación por razón del género. Se produce cuando se trata de manera desigual a las personas según sea su sexo. En la mayoría de los países democráticos se prohíbe explícitamente este tipo de discriminación, por lo que, en caso de incumplimiento normativo, las conductas discriminantes pueden ser sancionadas.

División sexual del trabajo. Fenómeno universal que se expresa en la concentración de las mujeres en el ámbito doméstico y también en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado.

Equidad de género. Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipos de género. Conjuntos de creencias e ideas preconcebidas atribuidas a mujeres y hombres, que determinan el papel que unas y otros deben desempeñar en la sociedad.

Expectativas sociales y profesionales por razón del género. Se consolidan por medio de la interiorización de los roles de género.

Igualdad de género. Es un principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la Ley y que, por tanto, gozan de los mismos derechos y deberes en ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Igualdad formal. Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad real. Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Lenguaje incluyente y no sexista. Es un modo de expresión oral, escrita y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes en ella participan.

Liderazgo híbrido. Hace referencia a la capacidad de liderar tanto en entornos virtuales como presenciales. Este tipo de liderazgo conecta con la dimensión humana de los equipos de trabajo y con sus emociones y genera sentido de comunidad y pertenencia.

Participación equilibrada. Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 % y el 60 % por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Patriarcado. Sistema de organización social y política en los ámbitos público y privado en el que la autoridad social la ejercen los varones. El movimiento feminista de los años 60 atribuyó la situación de opresión de las mujeres al sistema patriarcal.

Perspectiva de género. Se emplea como metodología de análisis social y hace referencia a la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Principio de igualdad de género. Es un principio constitucional que señala que mujeres y hombres son iguales ante la ley.

Prejuicios por razón del género. Son juicios previos desfavorables que han sido construidos socialmente en relación con una serie de creencias fuertemente arraigadas en la sociedad, que categorizan de manera diferencial a hombres y mujeres y que están a la base de las conductas discriminatorias.

Roles en función del género. Conjunto de normas sociales y comportamentales aceptadas por la mayoría de la sociedad. Los roles de género se fundamentan en la concepción que la sociedad tiene de la masculinidad y feminidad.

Segregación laboral por razón del género. Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde a las mujeres se les orienta a una gama más limitada de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal) y a puestos de trabajo de inferior categoría profesional (segregación vertical).

Sexismo. Hace referencia a prácticas y actitudes discriminatorias que promueven el trato diferenciado de las personas por la asunción de características y comportamientos ligados al sexo biológico. El sexismo afecta principalmente a las mujeres.

Sistema sexo/género. El sexo es el conjunto de diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a los individuos de una especie en machos y hembras. El género es, en cambio, una construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres. A partir de estas diferencias, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Socialización de género. Es el proceso mediante el cual niñas y niños toman contacto con las creencias, prejuicios y estereotipos relativos a los géneros, interiorizan actitudes y aprenden comportamientos asociados a las relaciones entre géneros.

8. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

["Cambio estructural de instituciones científicas: impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación"](#). Ministerio de Ciencia e Innovación. Unidad de Mujer y Ciencia. 2011.

["Científicas en cifras. 2017"](#). Ana Puy Rodríguez. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. 2017.

["El papel de las mujeres en la ciencia y la tecnología"](#). Francisca Puertas Maroto. Editorial Santillana. 2017.

["ETAN \(2001\): Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del Grupo de Trabajo ETAN sobre las mujeres y la ciencia, Luxemburgo"](#). Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

["Guía útil para aumentar la participación de investigadoras en la comunicación de la ciencia"](#). Asociación de Mujeres y Tecnólogas en la Ciencia (AMIT).

["La Igualdad en la Empresa como Factor de Competitividad"](#). CEOE. Departamento de Relaciones Laborales, marzo 2016.

["Las olvidadas. Una historia de mujeres creadoras"](#). Ángeles Caso. Planeta (2005).

["Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española"](#). UMyC. Ministerio de Ciencia e Innovación. 2011.

[“Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators”](#). Ana Puy, María Pascual Pérez y Abigail Forson. Women and Science Unit at the Cabinet of the Secretary of State for Research, Development and Innovation, MINECO. 2015.

“Pioneras españolas en las ciencias. Las mujeres del Instituto Nacional de Física y Química”. Carmen Magallón Portolés. Colección Estudios sobre la Ciencia, n.º 24. CSIC, 2004. ISBN. 84-00-07773-3.

[“Science faculty's subtle gender biases favor male students”](#). Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, y Jo Handelsman. Pnas. 2012, 1-6. doi/10.1073/ pnas.1211286109.

[“She figures 2018. Gender in Research and Innovation”](#). Directorate-General for Research and Innovation. Comisión Europea 2018.

[“Toolkit de género en la investigación”](#). European Commission Directorate – General for Research and Innovation. 2011.

[“Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”](#). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. 2020.

[“Women in Science 2009”](#). European Commission. Directorate-General for Research. 2009.

WOMANDIGITAL

womandigital.es



@WomANDigital_



@womandigital.es



WomANDigital