



Sostenibilidad en clave de género

Montse López Bermúdez

ODS. Análisis con género



**Las mujeres
están por
debajo de
los hombres
en todos los
indicadores
de desarrollo
sostenible**

(ONU MUJERES)

La desigualdad de género es una amenaza para todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A este ritmo harán falta

257

años para lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades económicas que los hombres

**TRABAJO
REMUNERADO**

**TRABAJO
DOMÉSTICO
FAMILIAR**

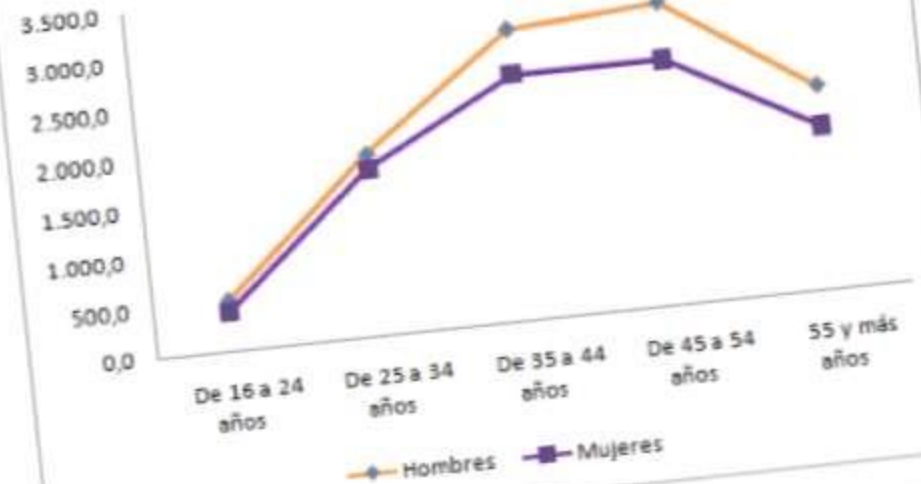


Tasas de actividad, paro y ocupación por sexo

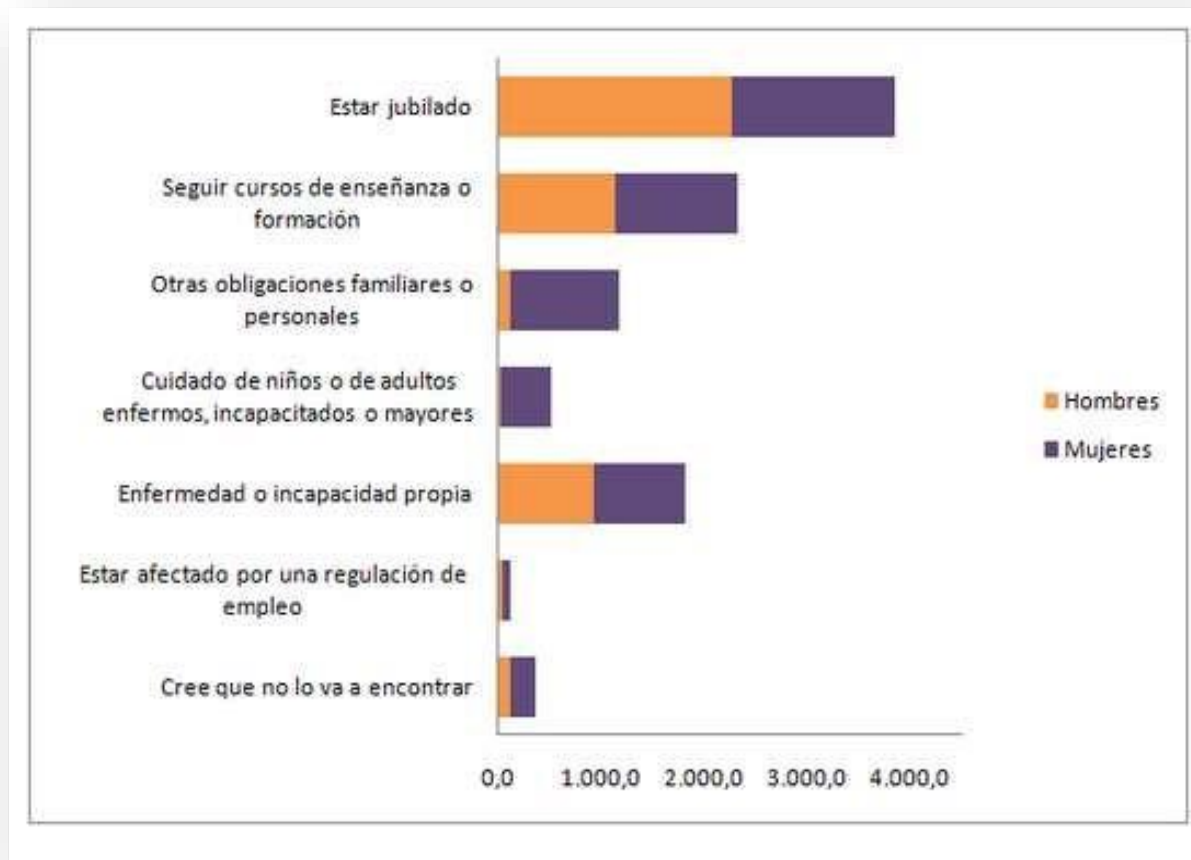


Principales indicadores laborales

Personas ocupadas por sexo y grupo de edad



Personas inactivas por sexo y motivo de inactividad



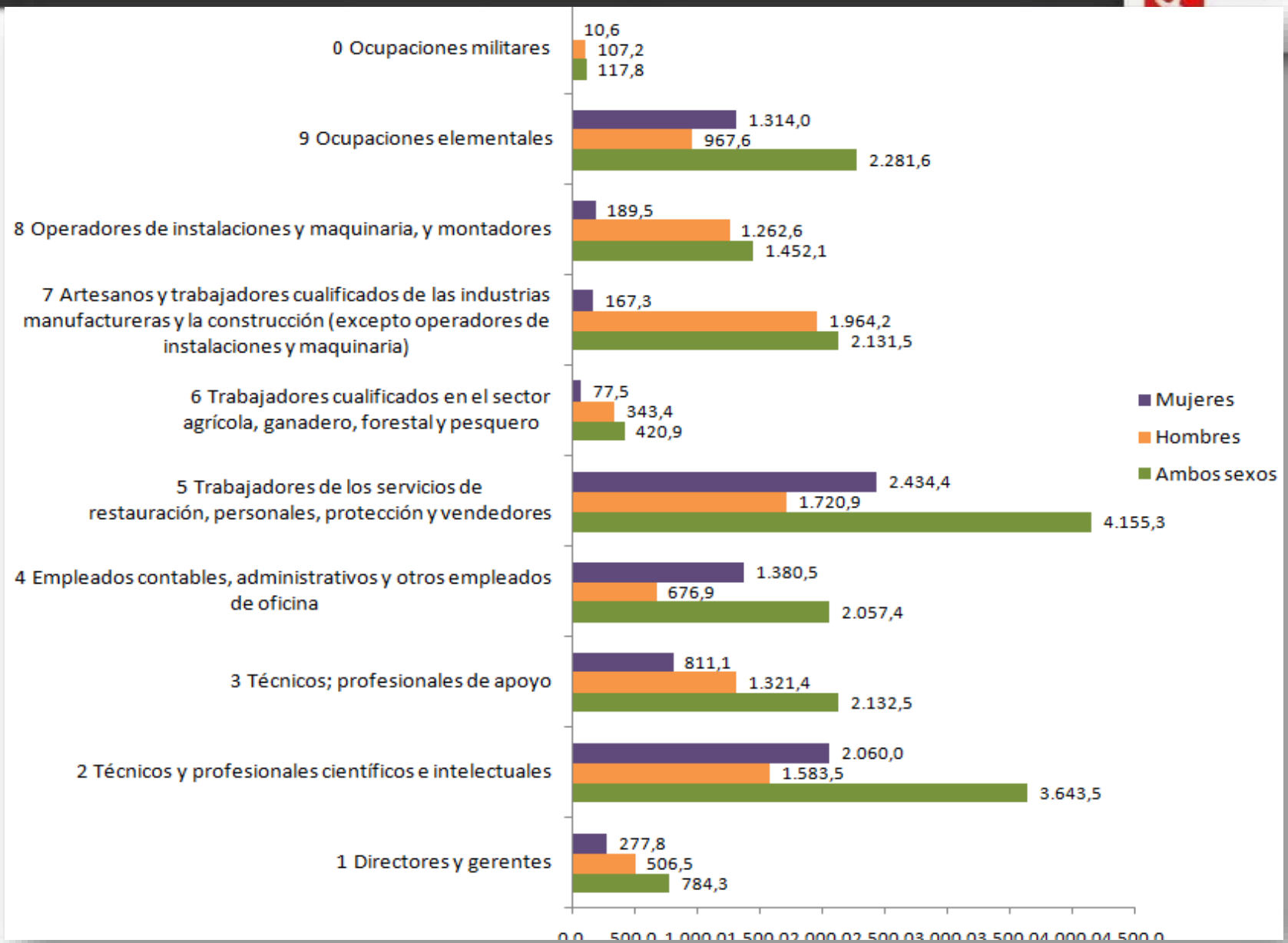
Precariedad es nombre de mujer

- Peores indicadores laborales
- Mayor temporalidad
- Mayor incidencia en la jornada parcial
- Menor retribución salarial
- Menores prestaciones sociales

El Tribunal Supremo confirma la discriminación salarial de las camareras de piso en varios hoteles de Tenerife. En estos hoteles se pagaba un plus de productividad diferente a las camareras de piso (mujeres) y a los camareros de sala (mayoritariamente hombres). Por este concepto, ellas cobran 139 euros, mientras que ellos 640 euros, a pesar de que las dos ocupaciones pertenecen a la misma categoría de su convenio



Los trabajos tienen género y los de responsabilidad también



ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



- Creando un Plan de Igualdad con compromisos, medidas y objetivos concretos.
- Garantizando que todas las políticas de la empresa incluyan la dimensión de género y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.



- Aumentando el número de mujeres en cada nivel/posición dentro de la empresa, especialmente en puestos de responsabilidad y de la alta dirección
- Elaborando un plan formativo en materia de género, que incluya temáticas como los derechos humanos y la no discriminación y que llegue a todos los departamentos y puestos de la empresa.
- Estableciendo políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género del empleado.
- Implementando un sistema de contratación y protección del empleo que integre la dimensión de género y formando al departamento de recursos humanos. Contratando a mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Implementando planes de conciliación dirigidos por igual a mujeres y hombres y ofreciendo medidas como servicio de guardería, jornada intensiva, horarios flexibles o teletrabajo.
- Instaurando una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos.
- Respetando la dignidad de las mujeres y niñas en todos los productos y servicios de la empresa, ya sean de marketing u otros.
- Asegurando que los productos que se comercializan no refuerzan los estereotipos de género.



Transversalidad y la importancia de la prevención de riesgos laborales

Las posibilidades de desarrollo

El reconocimiento

La inseguridad en el empleo

La inseguridad en las condiciones de trabajo

Las posibilidades de desarrollo

La justicia

Las empresas deberán identificar y evaluar los riesgos presentes en los lugares de trabajo considerando la variable de género y adoptar las medidas que se consideren necesarias



Las desigualdades en la promoción y la segregación horizontal como factores de riesgo en los TME en una imprenta.

La falta de adaptación de los equipos de trabajo con consecuencias para la carrera profesional de una policía nacional.



Pistas para la intervención



- El tipo de trabajo
- Las carreras profesionales
- Los factores de riesgo
- La organización del tiempo de trabajo



Impacto
diferencial

		2020	2019
Evaluación de riesgos de los nuevos centros y de las reformas realizadas en supermercados, centros logísticos y oficinas		233	391
Incidencia de accidentes de trabajo <i>(nº de accidentes con baja por cada 1.000 trabajadores)</i>		24,56 ‰	23,02 ‰
Frecuencia <i>(por cada 1.000.000 trabajadores)</i>	Mujeres	12,22 ‰/00000	12,41 ‰/00000
	Hombres	14,74 ‰/00000	12,49 ‰/00000
Gravedad <i>(nº de días perdidos por accidente por cada 1.000 horas de trabajo durante el año)</i>	Mujeres	0,57 ‰	0,58 ‰
	Hombres	0,63 ‰	0,65 ‰
Horas perdidas de absentismo laboral		7.213.494 ¹ (3,75 ‰) ²	4.710.424 (2,57 ‰) ²

Fuente: <https://info.mercadona.es/document/es/estado-de-informacion-no-financiera-inmoalameda-2020.pdf>

	2020	2019
Mujeres	58.755	56.197
Hombres	37.145	34.728

	2020	2019
Personal base	85.865	82.115
Técnicos	4.945	4.225
Coordinadores	5.046	4.528

	2020		2019	
	Tiempo Total	Tiempo Parcial	Tiempo Total	Tiempo Parcial
Mujeres	39.303	19.452	37.547	18.650
Hombres	35.345	1.800	33.028	1.700

El desglose por clasificación profesional de la plantilla no incluye ni altos directivos ni consejeros, cuya información se detalla en las notas 16 y 18 de la memoria adjunta.

Fuente:

<https://info.mercadona.es/document/es/estado-de-informacion-no-financiera-inmo-ameda-2020.pdf>

	2020	2019
Trabajadoras que han decidido ser madres	1.979	2.156
Trabajadoras/es que alargan en 30 días el permiso por nacimiento	2.772	2.285
Trabajadoras/es que han disfrutado permiso por nacimiento	1.550	1.570
Trabajadoras/es que disfrutan jornada reducida	15.329	15.916

MEDIA Y HORAS DE FORMACIÓN DESGLOSADO POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	Directivos						Mandos Intermedios					
	Media			Horas totales			Media			Horas totales		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Hombres	34,1	62,7	30,7	7977	14.390	6.692	37,2	46	34,2	80.584	106.202	81.548
Mujeres	39,2	52,4	41,4	1.947	2.764	2.223	38,4	43	34,9	40.024	48.284	40.183
Total	35,0	60,8	32,8	9.924	17.154	8.914	37,6	45	34,5	120.608	154.486	121.731

	Personal de administración y gestión						Operarios					
	Media			Horas totales			Media			Horas totales		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Hombres	37,9	37,3	34,9	104.953	135.376	120.155	43,3	45	55,81	100.361	62.891	66.907
Mujeres	29,2	20,9	25,4	32.061	31.003	28.139	28,3	42	68,52	1.908	2.043	2.853
Total	35,4	34,8	32,6	137.014	166.379	148.294	42,9	45	56,24	102.269	64.934	69.760

Fuente: [ENDESA. Estado de información no financiera y sostenibilidad 2020](#)

Fuente: <https://www.endesa.com/content/dam/endesa-com/home/compromiso/estado-informacion-no-financiera-sostenibilidad-2020-formato-corporativo.pdf>

ENDESA también facilita una tabla de indicadores que permite ver los objetivos y el grado de consecución

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

(%)

		Objetivos 2021-2023			
		2020	2021	2022	2023
Incrementar la presencia de la mujer en las posiciones de responsabilidad (% mujeres)	Posiciones de Dirección ¹	18,5	20,0	20,0	20,5
	Posiciones Intermedias ¹	32,8	33,0	33,3	33,5
Promoción de la diversidad de género en los procesos de selección (% mujeres)		36	50	50	50
Promoción de la diversidad de género en la contratación de personal (% altas globales de mujeres)		38	39	39	40
Orientación profesional en áreas STEM para mujeres		>2.500 mujeres involucradas en el periodo 2020-2023			

Fuente: <https://www.endesa.com/content/dam/endesa-com/home/compromiso/estado-informacion-no-financiera-sostenibilidad-2020-formato-corporativo.pdf>

CHECKLIST DE IGUALDAD DE GÉNERO

Permisos por maternidad y paternidad		
El número total de empleados con derecho a permiso parental se indica por sexo		
Se indica el número total de empleados que tomaron la licencia parental		
El número total de empleados que tomaron el permiso de maternidad o paternidad se indica por género		
Se indica el número total de empleados que volvieron a trabajar en el período de que se informa una vez finalizada la licencia de maternidad o paternidad		
El número total de empleados que se reincorporaron al trabajo en el período de que se informa después de que terminara la licencia de maternidad o paternidad se indica por sexo		
Formación		
El promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización han realizado durante el período que abarca el informe se indica por género		

Muchas gracias!!!

