

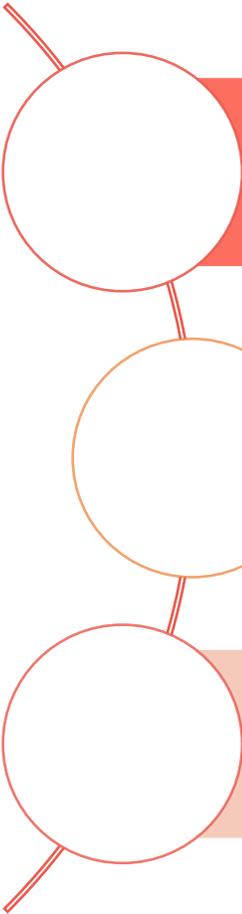
Brechas laborales y diagnóstico del Plan de Igualdad

Análisis de brechas en los entornos laborales y su reflejo en el diagnóstico del Plan de Igualdad

MIA Madrid
Ciudad
Corresponsable

ASISTENCIA TÉCNICA
21 febrero 2024

Contenidos de la sesión



El diagnóstico: contenidos mínimos

Cómo identificar las brechas

Cómo afrontar las brechas de género

El Diagnóstico del Plan de Igualdad

Qué es el diagnóstico en el Plan de Igualdad

Es un **análisis de la situación de la empresa** que permite detectar:

- Aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose **situaciones de desigualdad o discriminación** y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.
- Recogida de información que permite evaluar **cómo la gestión y actividad de la empresa impacta** de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- El diagnóstico es realizado con **herramientas y recursos** específicos y suficientes.

Qué es el diagnóstico en el Plan de Igualdad

El diagnóstico debe hacerse, para cada empresa, de acuerdo con los **criterios** de:

Instrumentalidad

Identificar los ámbitos específicos de actuación orientado a la toma de decisiones

Flexibilidad

El contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.

Dinamismo

Se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Objetivos y finalidad del diagnóstico

Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.

Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.

Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.

Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.

Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación.

Promover cambios que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades



Objetivos y finalidad del diagnóstico

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Contenidos mínimos del diagnóstico del Plan de Igualdad

Art. 7 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad:

Proceso de
selección y
contratación

Clasificación
profesional

Formación

Promoción
profesional

Condiciones de
trabajo, incluida la
auditoría salarial
entre mujeres y
hombres

Ejercicio
corresponsable de
los derechos de la
vida personal,
familiar y laboral

Infrarrepresentación
femenina

Retribuciones

Prevención del
acoso sexual y por
razón de sexo.

Personas y órganos que intervienen en la elaboración del diagnóstico

Comisión negociadora

Realizará el diagnóstico, el informe de los resultados e identificará las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.

Personas expertas

En igualdad de trato podrán prestar su apoyo a la comisión negociadora si así lo acuerda esta. Asimismo, cada una de las partes, empresarial y social, podrá contar con asesoramiento experto.

Plantilla

Puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico de igualdad.

Recogida de información

Proceso de elaboración del diagnóstico

Planificación

Asignación de personal que recopilará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información.

Se informará a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico. Podrán participar de forma activa.

Recopilación de información

Recopilación de información y documentación disponible.

Análisis de información

Puntos fuertes, propuestas de mejora y prioridades. Identificación de desigualdades, causas y propuestas de medidas de mejora para solventarlas.

Informe de diagnóstico.

Elaboración de informe del análisis llevado a cabo. Principales conclusiones y propuestas. Este informe, formará parte del contenido del plan de igualdad.

Comunicación

Se informará a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.



¿Cómo identificar las brechas?

Brechas de género en el ámbito laboral

"La brecha de género en el ámbito laboral se refiere a las **diferencias persistentes entre hombres y mujeres** en términos de acceso al empleo, remuneración, progresión profesional, condiciones de trabajo y participación en el mercado laboral en general. Estas disparidades son el **resultado de factores sociales, económicos y culturales, así como de discriminación directa e indirecta basada en el género**". ([OIT](#))

Por ello la importancia de la realización de un diagnóstico que vislumbre la infrarrepresentación de personas de un sexo en concreto es la base para la realización del Plan de igualdad, con acciones y medidas destinadas a garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.



Información cuantitativa de la plantilla

**Se recopilará y
analizará
información
relativa a:**

La distribución de la plantilla por edad

Vinculación

Tipo de relación laboral

Tipo de contratación y jornada

Antigüedad

Nivel jerárquico

Grupos profesionales

Puestos de trabajo

Nivel de responsabilidad

Nivel de formación

Evolución en la promoción

Distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Selección y contratación

¿Qué analizamos?

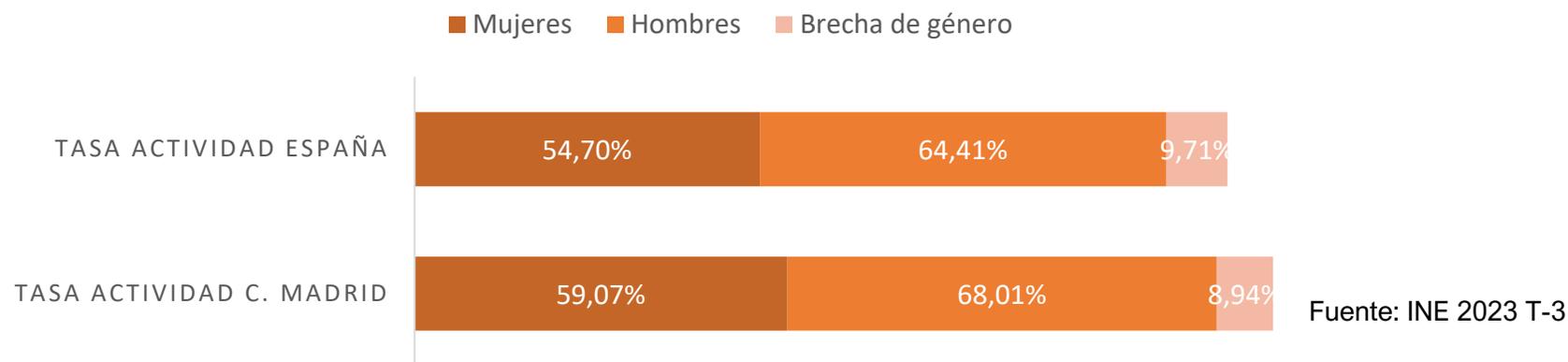
- **Ingresos y ceses:** causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- **Criterios y canales de información** y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- **Lenguaje** y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud
- **Criterios, métodos y/o procesos** utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- **Criterios de selección** están basados en aspectos objetivos
- **Pruebas** realizadas, quién, cómo, qué tipo de preguntas. Valoración de las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- **Perfil** de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.



1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Selección y contratación

¿Por qué? Identificación de las brechas



- **Discriminación directa:** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. LO 3/2007).
- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Art. 6.2. LO 3/2007)
- **Sesgos inconscientes de género:** actitudes o estereotipos automáticos y no controlados que las personas pueden tener hacia los géneros. Estos sesgos a menudo ocurren de manera inconsciente y pueden influir en las decisiones y comportamientos de las personas, incluso cuando no son conscientes de ellos.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Formación

¿Qué analizamos?

- **N.º de personas** que han recibido formación por áreas y/o departamentos.
- Información sobre la **formación necesaria** para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Garantía de **acceso igualitario** a programas formativos.
- **Actividades** formativas dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
- Existencia de diferencias en **contenidos** formativos y objetivos de la formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
- **Distribución de horas de las acciones** formativas entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.
- Acciones formativas para la **promoción y desarrollo profesional** y si en estas participan mujeres y hombres por igual.
- **Criterios y canales de información y/o comunicación** utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Formación

¿Por qué? Identificación de las brechas

- Las mujeres participan menos en la formación para el empleo programada por las empresas. ([Fundación ISE, 2023](#))
 - Las mujeres tienen menos acceso a formación en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). ([Observatorio Mujer, Empresa y Tecnología, 2023](#))
 - Las mujeres con hijos/as tienen menos posibilidades de participar en formación que los hombres con hijos/as. [El Diario](#).
-
- **Acceso desigual a oportunidades de formación:** barreras para el acceso a la formación interna por falta de comunicación específica, programas de desarrollo específicos para mujeres, porque existe una asignación desigual de los recursos o falta apoyo para la participación de programas de formación.
 - **Falta de representación de mujeres en los programas de formación:** generando falta de liderazgos entre las mujeres y una brecha en la oportunidad de avance en las carreras profesionales.
 - **Estereotipos de género en la asignación de roles y proyectos.**



1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Promoción profesional

¿Qué analizamos?

- **Datos** de las promociones.
- Criterios y **canales de información y/o comunicación**.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la **selección de personal en la promoción** profesional y gestión y retención del talento.
- **Sistema de promoción profesional**: criterios objetivos y garantía de participación igualitaria.
- Si existen **diferencias por sexo en el acceso** a puestos de responsabilidad.
- Si la **descripción del puesto** de trabajo, o de los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores.
- Si las **necesidades de conciliación** afectan en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Si **incide** la formación, méritos, antigüedad y adecuación de capacidades al perfil.
- **Perfil de las personas que intervienen** en los procesos de promoción y gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.



1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Promoción profesional

¿Por qué? Identificación de las brechas

- Las mujeres tienen un 65% menos de posibilidades de ascender a puestos directivos que los hombres. [El País](#).
- Solo el 17,4% de los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35 son mujeres. [Público](#).
- Las mujeres ocupan solo el 23,6% de los puestos de alta dirección en las empresas españolas. [INE](#)
- **Techo de cristal:** Dificultad invisible que impide a las mujeres ascender a los niveles más altos de las empresas.
- **Sesgos de género:** Estereotipos y prejuicios que influyen en la evaluación del desempeño y las decisiones de promoción.
- **Falta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** las responsabilidades familiares recaen principalmente en las mujeres, lo que dificulta su desarrollo profesional.
- **Discriminación por maternidad:** las mujeres pueden ser discriminadas por el hecho de ser madres, viendo su carrera profesional paralizada por esto.
- **Segregación horizontal:** Las mujeres se concentran en categorías y puestos de trabajo de menor valor y menor retribución.
- **Segregación vertical:** Las mujeres tienen menos oportunidades de ascender a puestos de mayor responsabilidad y mejor retribución.



2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

¿Qué analizamos?

- Sistemas y criterios de **valoración de puestos de trabajo**, tareas o funciones.
- Sistemas y/o criterios de **clasificación profesional** utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres
- **Distribución de la plantilla** conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.
- **Salario** base, **complementos** y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- **Criterios de los conceptos salariales.** Todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.



2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

¿Por qué? Identificación de las brechas

- **Las mujeres perciben un salario medio anual de 25.324€ y los hombres 33.295€**, lo que supone que anualmente, hay una diferencia de casi 8.000€ anuales que las mujeres dejan de percibir en la Comunidad de Madrid. Datos de la AEAT.
- **Segregación horizontal:** Las mujeres se concentran en categorías y puestos de trabajo de menor valor y menor retribución.
- **Segregación vertical:** Las mujeres tienen menos oportunidades de ascender a puestos de mayor responsabilidad y mejor retribución.
- **Valoración de puestos de trabajo sesgada:** Los criterios de valoración de puestos de trabajo pueden estar sesgados a favor de las habilidades y características tradicionalmente asociadas a los hombres.
- **Brecha salarial de género:** Las mujeres cobran menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- **Discriminación salarial por maternidad:** Las mujeres pueden ser discriminadas salarialmente por el hecho de ser madres.



3. Condiciones de trabajo

¿Qué analizamos?

- **Jornada** de trabajo.
- **Horario y distribución** del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- Régimen de trabajo a **turnos**.
- Sistema de **remuneración y cuantía salarial**, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- **Sistema de trabajo y rendimiento**, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Medidas de **prevención de riesgos laborales** con perspectiva de género.
- Intimidación en relación con el **entorno digital y la desconexión**.
- **Sistema de clasificación profesional y promoción** en el trabajo.
- **Permisos y excedencias** del último año y motivos, por edad.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Ausencias** no justificadas.
- Régimen de **movilidad funcional y geográfica**.
- Las **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo.
- Número y condiciones de trabajo de las **personas trabajadoras cedidas por otra empresa**.
- Las **inaplicaciones de convenio** realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- La implantación y revisión de sistemas de **organización y control del trabajo**.



3. Condiciones de trabajo

¿Por qué? Identificación de las brechas

- Las mujeres ocupan un porcentaje más alto de empleos a tiempo parcial que los hombres (22,5 frente al 12,7 de los hombres). [INE](#)
 - Las mujeres son más propensas a sufrir acoso sexual y otras formas de violencia laboral. [OIT](#)
 - La brecha salarial global en España es del 22%. [Global Gender Gap Report](#)
-
- **Medir la temporalidad y parcialidad:** las mujeres ocupan mayores tasas de temporalidad y parcialidad que los hombres, lo que lleva a la percepción de salarios menores y dificultad para acceder a puestos de trabajo fijos y a tiempo completo.
 - **Brecha salarial.**
 - **Brecha en los permisos y excedencias.**
 - Quién se acoge más a **las medidas de movilidad funcional y geográfica** y si eso perjudica o beneficia en la promoción.
 - Inclusión en la PRL los **riesgos psicosociales** asociados al desempeño del puesto.



4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

¿Qué analizamos?

- **Medidas** implantadas por la empresa para facilitar la **conciliación** personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- **Criterios y canales** de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- **Permisos y excedencias** del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- **Análisis del modo en que afectan**, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

¿Por qué? Identificación de las brechas

- Del total de las excedencias solicitadas en 2023, el 84% correspondieron a mujeres. [Datos de la Seguridad Social](#)
 - Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. [INE](#)
 - Las mujeres con hijos/as tienen una tasa de empleo 24 puntos inferior a la de los hombres con hijos/as. ([Observatorio de la Formación Profesional, 2023](#))
- **Brecha en el acceso a las políticas de conciliación:** valoración del acceso a las políticas de conciliación por parte de mujeres y hombres. Análisis de las propias medidas y si son útiles para la plantilla.
 - **Percepción y aceptación de la conciliación:** desestigmatización de las medidas relacionadas con la conciliación para que sean derechos que disfruten todo el personal de la organización.
 - **Valoración del acceso equitativo a las medidas de conciliación:** oportunidades de desarrollo dentro de la empresa iguales para mujeres y hombres.
 - **Desarrollo profesional:** valoración de la brecha en la promoción profesional porque las mujeres reciben un impacto negativo en su carrera como consecuencia de la falta de políticas de conciliación adecuadas.



5. Infrarrepresentación femenina

¿Qué analizamos?

- **La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos**, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- **La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales** y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- En su caso, **la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores** y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

5. Infrarrepresentación femenina

¿Por qué? Identificación de las brechas

- Los techos de cristal y las barreras invisibles dificultan el avance profesional de las mujeres. [ICEX](#)
 - Las mujeres tienen menor presencia en sectores y ocupaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). [Observatorio de La Caixa](#)
-
- **Techo de cristal:** : Dificultad invisible que impide a las mujeres ascender a los niveles más altos de las empresas.
 - **Segregación horizontal:** Las mujeres se concentran en categorías y puestos de trabajo de menor valor y menor retribución.
 - **Segregación vertical:** Las mujeres tienen menos oportunidades de ascender a puestos de mayor responsabilidad y mejor retribución.
 - **Brecha en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional:** dificultad para optar a la formación y desarrollo profesional por falta de programas específicos, por los sesgos de género en la selección de programas para el desarrollo y barreras para la conciliación.
 - **Brecha en la participación en sectores y áreas de trabajo específicas:** subrepresentación de las mujeres en áreas y sectores específicos.



6. Otras materias de análisis

¿Qué analizamos?

- **Comunicación incluyente y lenguaje no sexista:** análisis de los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.
- **Seguridad, salud laboral y equipamientos:** incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.
- **Relación de la empresa con su entorno:** información sobre los procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras y la perspectiva de género que se aplica a los mismos.
- **Opinión de la plantilla y de la dirección:** cómo el personal percibe la cultura organizativa de la empresa y sus prácticas en favor de la igualdad

¿Cómo afrontar las brechas?

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Selección y contratación

Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Formación

Objetivo	Medida
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Promoción profesional

Objetivo	Medida
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	<p>Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.</p> <p>Realizar los ajustes necesarios (indicar cuáles) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.</p>
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	<p>Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.</p> <p>Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva</p>



3. Condiciones de trabajo

Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres

4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
<p>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>	<p>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).</p> <p>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal</p>

5. Infrarrepresentación femenina

Objetivo	Medida
<p>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).</p>	<p>Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.</p> <p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.</p>



6. Otras materias de análisis

Objetivo	Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

Bibliografía:

- [Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad del Instituto de las Mujeres](#)
- "La brecha de género en el ámbito laboral", <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm>
- Las mujeres participan menos en la formación para el empleo programada por las empresas. ([Fundación ISE, 2023](#))
- Las mujeres tienen menos acceso a formación en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). ([Observatorio Mujer, Empresa y Tecnología, 2023](#))
- Las mujeres con hijos/as tienen menos posibilidades de participar en formación que los hombres con hijos/as. [El Diario](#).
- Las mujeres tienen un 65% menos de posibilidades de ascender a puestos directivos que los hombres. [El País](#).
- Solo el 17,4% de los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35 son mujeres. [Público](#).
- Las mujeres ocupan solo el 23,6% de los puestos de alta dirección en las empresas españolas. [INE](#)
- Las mujeres ocupan un porcentaje más alto de empleos a tiempo parcial que los hombres (22,5 frente al 12,7 de los hombres). [INE](#)
- Las mujeres son más propensas a sufrir acoso sexual y otras formas de violencia laboral. [OIT](#)
- La brecha salarial global en España es del 22%. [Global Gender Gap Report](#)
- Del total de las excedencias solicitadas en 2023, el 84% correspondieron a mujeres. [Datos de la Seguridad Social](#)
- Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. [INE](#)
- Las mujeres con hijos/as tienen una tasa de empleo 24 puntos inferior a la de los hombres con hijos/as. ([Observatorio de la Formación Profesional, 2023](#))
- Los techos de cristal y las barreras invisibles dificultan el avance profesional de las mujeres. [ICEX](#)



MADRID

MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Muchas gracias

Contacto:

madridcorresponsable@dinamia.coop



MADRID

MiW Madrid
Ciudad
Corresponsable