

JORNADAS “ESTRATEGIAS DE EMPLEO “
Empleo y Emprendimiento con perspectiva de género
Viernes 22 de Noviembre de 2019

Mesa Redonda: “Experiencias empresariales de promoción de la igualdad. Sectores feminizados y masculinizados”

• Raquel Estrella González. SACYR Alexandra Sumasi. Alexna y Punto Almudena Rodríguez. Placotec Ana Fernández Salguero. CEPAIM
Modera: Mercedes Liébana .AD Los Molinos

-.- Si hay sectores de empleo masculinizados y feminizados. Cuál es vuestra experiencia en este sentido?. ¿Creéis que la situación ha ido cambiando en los últimos años? ¿Qué otras propuestas haríais para romper con esa feminización/masculinización?

SACYR. “El sector de la construcción, está completamente masculinizado, pero se ha notado un cambio en las empresas, sobre todo la parte empresarial. Los agentes sociales siempre han estado ahí, y gracias a ellos creo que muchos cambios se producen”. Pero si que es cierto que en los tres últimos años se han puesto en marcha muchísimas políticas que han favorecido la entrada de mujeres en todos los rangos. La mayoría de los sectores que están masculinizados tenemos un plazo de cuatro años que nos damos por los planes de igualdad, con lo cual, yo espero que el cambio sea real y que se produzca. Sobre todo lo que yo he notado en mi sector es que a la gente le importa, los empleados, la plantilla, y la directiva ya se ve la importancia que tienen las cosas, la situación social y estar por la labor de hacer estos cambios, con lo cual yo dentro del sector noto la diferencia”.

PLACOTE. “El sector de la construcción es un sector masculinizado, si es verdad que en cargos como jefe de obra ha aumentado la presencia de la mujer. Sigue existiendo esa barrera porque desde un jefe de obra hacia arriba siguen siendo hombres pero si se ha notado una pequeña evolución”.

ALEXNA Y PUNTO “En restauración, debe ser de los sectores que más en “pañales” están respecto a esta cuestión. Uno de los problemas a la hora de realizar un plan de igualdad es que la mayoría de las empresas de restauración son empresas pequeñas, son restaurantes que son pocos empleados, se hace bastante complejo. Es verdad que hay una mayoría de mujeres trabajando en restauración más que hombres pero están en puestos inferiores “Esto lo podéis ver perfectamente ahora que está tan de moda la gastronomía donde salen chefs, chefs hombres, hay muy poco % de mujeres en la restauración y en la elite”. Dedicarse a la alta gastronomía requiere catorce, dieciséis horas diarias de lunes a domingo, no hay planes de igualdad que soporten esto.

CEPAIM. “Con relación al tercer sector, sucede exactamente lo mismo. Es un sector feminizado pero luego después los puestos de patronato de dirección pues suelen estar ocupados por hombres. Los diagnósticos no están bien hechos, un Plan sin un correcto diagnostico no funciona, hay muchos planes que desgraciadamente son así; las comisiones de igualdad siguen estando representadas por mujeres, entonces ahí hay un déficit y hay que seguir trabajando. En contraposición, si que encontramos empresas que tienen voluntad de cambio a pesar de que son empresas muy pequeñas sin apenas presupuesto.



Los Molinos

Agrupación de Desarrollo

C/ Andrés Mellado, 10 Bajo D.
Madrid

91 591 23 36

www.admolinos.org

coordinacion@admolinos.org



#JornadasEstrategiasEmpleo



SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
Y ATENCIÓN HUMANITARIA



UNION EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro

Con la colaboración de:



Obra Social "la Caixa"

JORNADAS “ESTRATEGIAS DE EMPLEO “
Empleo y Emprendimiento con perspectiva de género
Viernes 22 de Noviembre de 2019



Los Molinos

Agrupación de Desarrollo

C/ Andrés Mellado, 10 Bajo D.
Madrid

91 591 23 36

www.admolinos.org

coordinacion@admolin.org



#JornadasEstrategiasEmpleo

Mesa Redonda: “Experiencias empresariales de promoción de la igualdad. Sectores feminizados y masculinizados”

• Raquel Estrella González. SACYR Alexandra Sumasi. Alexna y Punto Almudena Rodríguez. Placotec Ana Fernández Salguero. CEPAIM
Modera: Mercedes Liébana .AD Los Molinos

.- Qué medidas de promoción de la igualdad se han puesto en marcha o se proponen aplicar en vuestros entornos empresariales ó desde Asociaciones promotoras de igualdad como CEPAIM.

SACYR. Nosotros hemos tenido mucha suerte porque nuestro diagnostico ha estado consensuado con los sindicatos entonces nos ha medido muy bien para la implantación de medidas. Hay medidas que tienen que ser específicas para la mejora de la situación en ciertos sectores, igual que hay medidas que valen para todos, hay medidas que no. Por ejemplo, la formación es una medida que tiene que ser exclusiva del sector, tienes que hacerlo con entidades exclusivas de ese sector. Comunicación y formación para toda la plantilla.

ALEXNA Y PUNTO. Alimentación si que está poniendo medidas en marcha pero en restauración prácticamente nada. Es un sector tan complicado que tiene muchos problemas en general para todos los empleados, es un sector paritario, aunque como decía antes las mujeres ocupan puestos inferiores y las que ocupan puestos mejores (jefa de sala) su carrera es corta. Encontramos pocas mujeres con 60 años que están ejerciendo su profesión en la hostelería al contrario que los hombres, porque la conciliación es nula. La conciliación será el caballo de batalla, porque los sueldos bajos son para todo el mundo, no solo para mujeres, en igualdad de puestos ganan igual a nivel general. *La reforma tiene que partir de una forma mas global, no solo desde un enfoque de genero”*

PLACOTEC. Para ser una empresa pequeña hemos tenido alguna mujer en plantilla, pero la realidad es que es complicado ya que requiere de un esfuerzo y desgaste físico. A nivel no tanto de obra sino de puestos directivos si se ve que hay un cambio, en nuestro caso toda la administración la llevamos mujeres, intentamos compensar el exceso de hombre de obra con la administración.

CEPAIM “Las medidas de acción positiva son temporales en el tiempo por lo que no van a perjudicar a ningún colectivo, y en el caso de las mujeres que no somos un colectivo, pues tampoco nos va a perjudicar”. Hay otra serie de medidas transversales desde la sensibilización, la formación y trabajar con los hombres que es fundamental. “Cuando hablamos de temas de conciliación y corresponsabilidad no se menciona a los hombres, lo que sucede es que terminamos asociando conciliación a las mujeres”. Implementación de permisos de paternidad, acompañado de pedagogías para informar a los hombres de los cuidados a menores y mayores. Más del 80% del acoso es por parte de los hombres, tienen que formar parte de las comisiones. Las cuotas no sirven si no van acompañadas de otras acciones. Hablar de igualdad no solo es para mujeres.



SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA



UNION EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
Invierte en tu futuro

Con la colaboración de:



Obra Social "la Caixa"

