

1. INTRODUCCIÓN

Los estereotipos tradicionales de género siguen muy presentes en el sector de las instalaciones. A nivel laboral, el rol de la mujer, tradicionalmente se ha asociado a puestos relacionados con el cuidado y la administración, y el rol del hombre a perfiles técnicos. Esta diferenciación de roles conlleva a que se mantenga predisposición a la perpetuación de roles y estereotipos de género y, en consecuencia, a que se produzca mayor segregación femenina o masculina en determinados sectores.

La Asociación de Empresarios Instaladores de Baleares (ASINEM) trabaja para defender los intereses de las empresas instaladoras de Baleares y forma a futuros/as profesionales del sector ofreciendo cursos específicos según las necesidades del mercado. ASINEM fomenta la eficiencia energética y la sostenibilidad entre el colectivo desarrollando proyectos e iniciativas con el fin de dar visibilidad al sector.

Entre estas acciones de visibilización, el fomento de la igualdad forma parte de la Asociación como uno de los compromisos por favorecer la incorporación de la mujer al sector de las instalaciones y contribuir a disminuir la segregación existente, ya que la alta masculinización y la falta de referentes femeninos en el sector de las instalaciones, repercute en que muchas mujeres no se planteen dedicarse profesionalmente a dicho sector, y quienes se animan a intentarlo, suelen experimentar múltiples barreras o dificultades, tanto a la hora de acceder a determinadas formaciones técnicas, como a los empleos ofertados dentro del sector.

Sin embargo, no solamente influyen los estereotipos, el ambiente laboral y las condiciones de trabajo suponen otro obstáculo que conlleva que se encuentre poca representación femenina en las empresas instaladoras tanto a nivel de producción/obra como en niveles directivos. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), las cifras de representatividad femenina dentro del sector de las instalaciones son muy reducidas.

Es importante destacar, que en los últimos años, en las empresas instaladoras se han ido incorporando más mujeres en perfiles técnicos de nivel superior y de gestión, como ingenierías y gestión de Recursos Humanos. No obstante, en niveles de producción/obra, como en los puestos de técnica de instalaciones o electricista, se sigue encontrando infrarrepresentación femenina debido a los numerosos obstáculos que impiden su acceso a puestos de trabajo dentro del sector.

Por ello, ASINEM se ha comprometido a impulsar acciones de sensibilización que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de las instalaciones y así poder romper con la infrarrepresentación femenina y las barreras que sufren las mujeres en el sector de las instalaciones.

Con el fin de abordar los objetivos acordados en el proyecto de sensibilización y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, así como las medidas establecidas por el Pacto de Estado, además de abordar los principales problemas de infrarrepresentación femenina y las barreras/estereotipos, se han tratado otros obstáculos sufridos por las mujeres como los derivados del acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y los problemas de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral. En dichas sesiones, se hizo hincapié sobre la necesidad de prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como de la necesidad de llevar a cabo

tareas de sensibilización y prevención sobre la violencia de género con el fin de erradicar toda forma de violencia machista. Asimismo, la corresponsabilidad y la conciliación también se han abordado a lo largo de las sesiones, con el fin de que se adopten medidas que favorezcan la conciliación y así facilitar la incorporación de más mujeres al sector.

A partir de estas sesiones de sensibilización, se ha elaborado el presente informe en el que se exponen las barreras que suelen experimentar las mujeres dentro del sector abarcando desde el nivel formativo al nivel laboral y directivo. Asimismo, se proponen acciones y mejoras que facilitan la ruptura con los estereotipos de género y las barreras, para conseguir una situación de igualdad en el sector.

2. OBJETO Y VISIÓN

El proyecto ha nacido como una oportunidad de dialogo interno de la Organización, sus asociados/as, y la propia sociedad con un objetivo de conocimiento y socialización concomitante de modo que las acciones desarrolladas, deben obedecer a ampliar la información de la situación de las mujeres en nuestro ámbito de actuación y esa búsqueda de información sea compartida desde el inicio generando contenido comunicativo de forma integrada a la evolución de la actividad.

El proyecto ha sido entendido con una doble perspectiva o vertiente:

- a) La necesidad de desarrollar las fases para conseguir información que nos permita extraer conclusiones y, con posterioridad enfocar también objetivos de mejora.
- b) Durante el desarrollo de las fases se ha integrado una perspectiva de comunicación integrada. Esto ha permitido que las mismas acciones de recogida de información, hayan sido manejadas como material para trabajar la visibilidad, tanto la problemática, como el papel de la mujer en el sector.

Por tanto, ha coexistido en paralelo una comunicación de material y acciones de sensibilización.

3. APROXIMACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Las acciones desarrolladas a lo largo de la fase de diagnóstico que, a su vez suponen comunicaciones se pueden englobar en estos bloques:



Reuniones con agentes clave del sector - Focus Group



Entrevistas



Estudio de campo

3.1. Recogida de datos/ Fuentes de información

Mallorca Home Meeting

- **Metodología:** Mesa redonda entre mujeres profesionales del sector en la Feria de la Construcción e inmobiliaria más importante de Baleares
- **Objetivo:** Proporcionar un espacio de reflexión sobre el papel de la mujer en el sector de las instalaciones
- **Número de participantes:** 6

Reuniones con agentes clave del sector -Focus Group

- **Tertulias Temáticas en grupos heterogéneos**
 - **Metodología:** Actos comunicativos y de participación en público reducido y dispuesto
 - **Objetivo:** Sensibilización, fuente de información y contenido comunicativo integrado en el proyecto.
 - **Formato:** "Café de ASINEM"
 - **Número de sesiones:** 2
- **Focus Group**
 - **Metodología:** Reuniones con pequeños grupos de personas especialistas en la gestión de recursos humanos con el fin de entrevistarlas y generar una discusión en torno a una idea/problema
 - **Objetivo:** Herramienta para recolectar información necesaria para el presente proyecto
 - **Número de participantes:** 6
 - **Duración:** de 1 a 2 horas
 - **Perfil del grupo:** Grupo homogéneo. Todos las personas participantes tienen algo en común; pertenecen a departamentos de RRHH de compañías del sector de las instalaciones.

Entrevistas en profundidad

- **Metodología:** Entrevistas a personas de organizaciones que están en contacto con la realidad del proyecto y que son ejemplarizantes en el sector
- **Objetivo:** Extraer información de primera mano para conocer las causas y las barreras detectadas de la infrarrepresentación femenina en el sector
- **Número de entrevistas:** 2 entrevistas
- **Modalidad:** Presenciales

Estudio de Campo

- **Metodología:** Breve encuesta sobre la igualdad en el sector de las Instalaciones dirigida a las empresas asociadas a ASINEM.
- **Objetivo:** Conocer la realidad de las empresas asociadas y detectar obstáculos.
- **Número de encuestas realizadas:** 1
- **Número de respuestas:** 101

3.2. Temporalidad

El proyecto se ha llevado a cabo durante el año 2022, iniciando en el primer semestre con la dinamización del Mallorca Home Meeting, y continuando en el segundo semestre con el resto de las actuaciones hasta final del 2022. Durante estos meses se ha trabajado en las diferentes fases del proyecto desde la gestión inicial, la recopilación de la información necesaria, hasta la extracción de los resultados y la implementación del plan de acción. Algunas de estas acciones

iniciadas se mantendrán vigentes una vez finalizado el proyecto con la finalidad de continuar con el compromiso adquirido por ASINEM para la visibilización y promoción del papel del a mujer en las empresas instaladoras de Baleares.

3.3. Desarrollo

3.3.1. Mallorca Home Meeting

Con motivo de la celebración el 24 de marzo del *Mallorca Home Meeting*, la Feria de la Construcción e inmobiliaria más importante de Baleares, ASINEM estuvo presente con un stand promocionando diferentes acciones, entre ellas, una mesa redonda entre mujeres profesionales del sector.

La conclusión más destacada de este encuentro fue la aceptación social y de empresa dependiente en qué lugar esté trabajando la mujer. Dentro de las obras, las mujeres todavía no están normalizadas ni aceptadas socialmente. Por lo tanto, tienen mucho más difícil la ejecución de estos trabajos. Por el contrario, si los roles son de gerencia, ingeniería, dirección de obras o Prevención de Riesgos Laborales, están integrados.

En la mesa participaron 6 mujeres representando áreas tanto formativas como laboral, de empresas instaladoras y de institutos de formación profesional.



(Noelia March, Energías Mallorca CB; Joana Bosch, Autónoma; Jerónima Adrover, Etisa SL; Neus Sastre, vicepresidenta ASINEM; M^{ra} Antonia Carbonell, IES Politécnic; Magdalena Coll, Ecowatt instalaciones y Energías Renovables, SLU)

Link YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=4uUA7Jiz86A>

3.3.2. Sesión 1 Café ASINEM

La primera sesión de sensibilización y promoción para la igualdad entre mujeres y hombres dentro del sector de las instalaciones fue el *Café ASINEM*.

A dicha sesión asistieron mujeres de diferentes perfiles profesionales que mantienen algún tipo de implicación dentro del sector y sus perfiles fueron diversos: formativo, laboral, empresarial, comercial, docente y de orientación laboral.

Las asistentes que acudieron a la sesión de sensibilización fueron las siguientes:

- Antonia Carbonell, asesora técnica docente del ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Neus Sastre, vicepresidenta *ASINEM*.
- Luisa Chung, Comercial de *LEGRAM*.
- Magdalena del Carmen Coll, empresaria *ECOWATT*.
- Magdalena Gost, exalumna *ASINEM*.
- Carmen Hila, jefa de orientación *SOIB*.
- Jeronia Adrover, ingeniera industrial que colabora en su empresa familiar *ETISA*.
- María Inmaculada Pérez Blázquez, empresaria *ELECTRO SUR BALEAR S.L.*

A continuación, se adjunta una fotografía tomada durante la sesión y el cartel publicitario promocionando el evento.



El objetivo de esta sesión era poder conocer la perspectiva personal de las participantes sobre la figura femenina dentro del sector, con el fin de reconocer los problemas y carencias a las que se enfrentan las mujeres que eligen dedicarse a este sector. Los inputs y temáticas tratados durante la sesión se detallarán a continuación.

- *Estereotipos sociales y barreras experimentadas para las mujeres en los procesos de selección, formación y promoción dentro del sector.*

Se hizo hincapié en la necesidad de erradicar los estereotipos y la violencia contra las mujeres, tanto a nivel general y específico dentro del sector. Las barreras y los estereotipos experimentados por las mujeres dentro del sector pueden darse tanto desde niveles formativos hasta durante la actividad laboral. Estas barreras pueden presentarse en forma de bromas sexistas, trato diferenciado, bromas cosificando a la mujer, sintiéndose abrumadas en entornos tan masculinizados, siendo desplazadas a otros departamentos, etc., lo que provoca que muchas mujeres puedan acabar desmotivándose y en consecuencia abandonando el sector. Además, por otra parte, se comentó que las redes sociales pueden estar manteniendo dichos estereotipos y violencias contra la mujer, y que debe haber mayor conciencia en su uso.

También se comentó que, en ocasiones, ciertas empresas pueden mostrar resistencias a la hora de seleccionar a mujeres para el sector, especialmente en el área de producción/obra, ya que estos puestos suelen relacionarse con la fuerza física y la idea de que las mujeres suelen tener menor resistencia física. No obstante, durante la sesión, se apuntó que existen muchas funciones dentro del ámbito que no requieren fuerza física por parte del personal y que, además, la legislación de Prevención de Riesgos Laborales establece recomendaciones sobre el uso limitado de la fuerza física en el ámbito laboral. Además, las mujeres pueden dedicarse a otras tareas del sector, como a labores en espacios reducidos en los que las mujeres pueden desenvolverse mejor que algunos hombres, y en tareas organizativas.

Asimismo, el techo de cristal sigue siendo un gran problema juntamente con los estereotipos sexistas relacionados con el hecho de que las mujeres accedan a posiciones de responsabilidad, sobre todo en sectores tan masculinizados. Por otra parte, en el sector suelen existir problemas para facilitar la conciliación, por lo que se hizo la propuesta de elaborar un nuevo convenio propio de las Islas Baleares, en las que participaran las empresas más representativas dentro del sector conjuntamente con ASINEM, y así poder añadir nuevas medidas de conciliación a dicho convenio.

- *La infrarrepresentación femenina y la segregación horizontal dentro el sector.*

Las barreras y estereotipos de género destacados anteriormente influyen sobre el hecho de que se halle infrarrepresentación femenina en el sector. Esto se debe a que dichas barreras y estereotipos de género siguen creando resistencias en los procesos de integración de las mujeres dentro del sector, especialmente en los puestos de obra/producción, como en los de técnica u oficial electricista en los que se encuentra mayor segregación horizontal, ya que se suelen presentar mayores dificultades para encontrar mujeres con formaciones técnicas de FP que mujeres con formaciones universitarias.

- *Emprendimiento de la mujer en este sector.*

Las mujeres emprendedoras que deciden montar su propia empresa y ser autónomas dentro del sector también sufren problemas de conciliación, ya que, para poder responder a sus criterios establecidos o entregas planificadas, deben dedicar muchas horas de trabajo con el fin de adecuarse a las fechas de entrega establecidas por la empresa instaladora. Dichas prácticas y patrones de jornadas intensivas afectan a la imagen transmitida sobre el sector a las personas trabajadoras, por lo que puede que este resulte menos atractivo, y en consecuencia, que se fomente menor interés o rechazo al sector.

Se debe tener en cuenta que, tras la pandemia del Covid19, la población en general ha cambiado su perspectiva personal sobre el mundo laboral. Antes de la pandemia, se solía dar mucha importancia a tener un buen sueldo, aunque ello conllevara dedicar horas extra al ejercicio laboral. Actualmente, esta premisa ha cambiado, y poder compatibilizar la conciliación con el mundo laboral y conseguir mejorar su calidad de vida resulta ser prioritario a tener un buen sueldo.

Por ello, es importante que ciertos patrones dentro del sector cambien para poder adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y así poder seguir atrayendo el talento femenino al sector, y para ello se planteó utilizar como modelo la perspectiva nórdica en la que se prioriza en mayor medida la conciliación.

- *Medidas a tomar para combatir la infrarrepresentación femenina*

Las redes sociales pueden ser una buena herramienta para atraer al talento femenino al sector de las instalaciones, siempre y cuando su uso sea adecuado. Al ser un medio utilizado tanto por mujeres jóvenes como por mujeres adultas, puede ser un buen medio para fomentar mayor visibilidad e interés por el sector entre las mujeres. Asimismo, también se propuso promover acciones de sensibilización en ferias o convenciones sociales, ya que pueden ser entornos favorables para atraer al talento femenino.

Una segunda medida a destacar es la de promover actividades de mentorización para potenciar y atraer al talento femenino sobre todo en perfiles profesionales del sector más infrarrepresentados. No todo el profesorado de los institutos posee habilidades adecuadas para orientar laboralmente al alumnado, y parte de ello suele deberse a que el profesorado no se basa en los intereses reales del alumnado, por lo que es necesario romper con esta carencia en el asesoramiento laboral del alumnado. Los programas de mentorización pueden ser una buena herramienta tanto para atraer el talento femenino como para retenerlo. Estos programas se basarían en el apoyo y soporte personalizado contra las barreras experimentadas por las estudiantes a lo largo de su formación. Por lo que, además de tener a una persona de éxito en el sector como referente, esta les puede proporcionar ayuda a la hora de confrontar dichas barreras. Además, los programas de mentorización son útiles tanto para aquellas mujeres que hayan decidido dedicarse al sector de forma vocacional como para atraer a otras estudiantes que acaban de descubrir el sector de las instalaciones.

Por último, se destacó la importancia de la paridad en este sector, para promover la consecución de más mujeres referentes en futuras generaciones.

Para finalizar la sesión, cada asistente hizo una pequeña reflexión en la que apuntaba los aspectos que serán necesarios abordar para conseguir una mayor representación femenina dentro del sector. En primer lugar, se recalcó la falta de información y promoción del sector de las instalaciones tanto a la población en general como al alumnado que se encuentra en cursos decisivos para sus futuros profesionales, por lo que se propuso la posibilidad de llevar a cabo campañas para visibilizar más el sector, ya que suele estar en demanda de personal frecuentemente.

El segundo punto a destacar fue el de mejorar la formación, tanto la recibida durante los cursos de FP como la recibida anterior o posteriormente, ya que no todo el personal docente aplica la perspectiva de género en las sesiones de orientación con el alumnado. Además, aún suelen darse casos de personal docente que sigue transmitiendo los estereotipos de género convencionales al alumnado, lo que posteriormente puede influir en su decisión laboral futura.

Promover un programa de mentorización desde la ESO, fue otra reflexión que se abordó al final de la sesión, ya que estos programas permiten promover referentes femeninos de éxito dentro del sector entre las estudiantes. De esta forma, quienes se planteen proseguir carreras profesionales técnicas puedan conseguir alcanzarlas con mayores probabilidades de éxito, y quienes se encuentren en una posición de indecisión sobre su futuro laboral puedan plantearse dedicarse a este sector.

Por otra parte, se apuntó a la necesidad de cambiar los patrones de la empresa que fomentan la ejecución de horas extras de forma necesaria y que no permiten la conciliación, por lo que favoreciendo mayor equilibrio entre la vida laboral y personal se transmitirá una imagen más positiva del sector.

Una de las últimas aportaciones que se consideró que podría influir en incrementar la representación femenina en el sector de las instalaciones, fue proponer un convenio propio a nivel autonómico para las Islas Baleares. Con el nuevo convenio se podrían abordar carencias que se han ido detectando como los relativos a la diferenciación salarial entre algunas categorías profesionales e introducir medidas de conciliación que favorezcan al personal.

3.3.3. Sesión 2 Focus Group

El 26 de octubre se llevó a cabo la sesión del Focus Group en el que se debatieron diferentes temáticas que afectan a las mujeres dentro del sector de las instalaciones, desde la perspectiva empresarial. En la sesión participaron empresas como SAMPOL, ESTEL, I2M y SOIB empresas.



La sesión comenzó con la presentación de las participantes y la aportación de cada una de ellas expresando las necesidades que consideraban importantes dentro del sector de las instalaciones:

- Eliminar los estereotipos y visibilizar referentes para atraer al talento femenino a este sector.
- Romper con el pensamiento de que es sólo un sector masculino y que los hombres no puedan ser liderados por mujeres.
- Mayor seguridad personal de las mujeres de poder acceder a sectores masculinizados.
- Falta de personas candidatas a pesar de ofrecer buenas condiciones laborales.

Tras las aportaciones anteriores, se abordaron las diferentes temáticas que se tratarán a continuación.

- *Diferencias de incorporación en el sector entre mujeres y hombres.*

En la sesión, se expuso que en ocasiones se encuentran con falta de personal cualificado, y que dicha falta se pronuncia aún más cuando se trata de encontrar a una mujer cualificada e interesada en el sector, por lo que se propuso llevar a cabo acciones de promoción del sector entre la población en general.

La infrarrepresentación femenina en el sector se encuentra tanto a nivel de obra como a nivel directivo en el sector de las instalaciones. No obstante, dicha infrarrepresentación se agudiza más a la hora de encontrar a referentes femeninos en puestos de obra/producción en comparación con perfiles técnicos de nivel superior, como ingenierías y gestión de RRHH, en los que se halla mayor presencia femenina.

- *Evolución de este sector desde el inicio de acciones en materia de igualdad.*

A nivel de formación en la empresa, esta se suele aplicar según convenio y se intenta dar facilidad para que las realicen, algunas empresas han realizado formaciones en Acoso sexual y por razón de sexo.

Las acciones en materia de igualdad en el sector aún siguen siendo una tarea pendiente para la mayoría de las empresas, aunque tras la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y tras la pandemia del Covid19, las empresas del sector están empezando a aplicar la perspectiva de género en los procesos de selección, formación y promoción, como por ejemplo el uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

- *Problemas y barreras encontradas desde que se empezaron a proponer acciones en materia de igualdad.*

En la actualidad, aún se encuentra mucha infrarrepresentación femenina tanto a nivel de obra como a nivel directivo en el sector de las instalaciones.

Los estereotipos de género siguen muy arraigados, especialmente entre las personas más veteranas, por lo que los equipos directivos son la clave para romper con dichos estereotipos y así proveer a la mujer con un papel más visible en el sector. Por ello, es recomendable que los equipos directivos ofrezcan al personal de sus empresas formaciones en materia de igualdad, inclusive a aquellas que se encuentran en mandos intermedios y órganos directivos. Además, los planes de igualdad pueden servirles de guion para pautar acciones futuras con perspectiva de género.

En la sesión, se apuntó a que las mujeres que se encuentran en puestos de responsabilidad pueden percibir mayor carga de trabajo que los hombres en puestos similares, debido a la presión de tener siempre que demostrar más que los hombres y de que su trabajo se encuentra en constante evaluación. Dicha presión, acarrea mayor carga y presión laboral en las mujeres.

A nivel de obra, se añadió que la falta de conciliación puede dificultar que algunas mujeres se decanten por puestos de obra/producción, ya que los plazos de entrega a veces no les

permiten compatibilizar la vida personal con la vida laboral. Por otro lado, el factor de la movilidad geográfica para desplazarse a Baleares por trabajo, suele crear mayores reticencias entre las mujeres ya que les impide la conciliación familiar; por contra, en el caso de los hombres no suelen sufrir esa presión o juicio social sobre las cargas familiares o domésticas.

Otra de las barreras y resistencias que se halla en el sector, es la idea de que la fuerza física es imprescindible para trabajar en este tipo de profesiones. No obstante, esta creencia no se sostiene muy firmemente ya que la ley de PRL propone recomendaciones sobre los límites de cargas laborales para ambos sexos.

- *Programas y medidas positivas de la incorporación de mujeres en puestos de trabajo en los que están infrarrepresentadas.*

El asociacionismo entre empresas es otra cuestión importante que se propuso en la sesión como medida positiva. Además, se sugirió la importancia de tener a mujeres en niveles organizativos de responsabilidad, ya que tienen la posibilidad de ofrecer recomendaciones y buenas prácticas a otras empresas sin figuras femeninas en cargos similares.

En cuanto a la falta de candidaturas en el sector, SOIB empresas puede ofrecer jornadas de selección conjuntas, lo que ayudará a las empresas a encontrar mayor número de candidaturas femeninas. Asimismo, ASINEM también puede ofrecer soporte en la publicación de las ofertas de empleo a través del SOIB a las empresas asociadas.

El uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y procesos de selección es otra tarea imprescindible para romper con la infrarrepresentación femenina en las empresas del sector.

Para combatir las barreras y estereotipos relacionados con la resistencia física inferior de las mujeres, se propuso que esta barrera podría superarse si, a priori, los perfiles de trabajo se definieran y se establecieran las cargas máximas a manipular y las tareas de motricidad fina requeridas por puesto de trabajo. Por lo tanto, la definición de los puestos de trabajo con anterioridad podría facilitar los procesos de selección.

En cuanto a las diferencias de incorporación en el sector entre mujeres y hombres, se propuso llevar a cabo campañas de sensibilización en los institutos y centros de formación de las islas, para que se diera a conocer mejor el papel de la mujer en el sector. Dichas campañas pueden ser muy positivas a largo plazo, ya que ayudarían a visibilizar y a generar un cambio social.

En cuanto a la formación, se propone la mentorización para poder identificar perfiles femeninos en cursos decisivos, como el último año de la ESO, para así motivar a aquellas mujeres duden en la elección de carreras profesionales o se encuentren sin apoyo a la hora de elegir profesiones técnicas.

Al final de la sesión, se plantearon varias reflexiones finales. Una de ellas fue la de fomentar los programas de mentorización entre los cursos clave como en la ESO o bachillerato. Se propuso que en dichos programas debían participar empresas de orientación laboral, ya fueran gubernamentales o privadas. De esta forma, promoviendo las formaciones de FP entre las alumnas, dejarán de verse presionadas a la hora de elegir entre el mundo laboral inmediato y el universitario. Además, estos programas permiten identificar y promover los casos de éxito para que crear nuevos referentes femeninos y romper con los estereotipos de género.

Otra reflexión fue en torno a la necesidad de promover el sector entre la población en general, debido a la frecuente falta de personal cualificado. Se propuso que dichas acciones de promoción podrían llevarse a cabo a través de mujeres que ya trabajaran en el sector, así como a través de las redes sociales.

Los planes de igualdad pueden ser una buena guía para integrar la perspectiva de género en la empresa y así conseguir romper con la infrarrepresentación femenina dentro del sector. Asimismo, se sugirió la necesidad de proveer formaciones en materia de igualdad entre los equipos directivos de las empresas, para que puedan aplicar dicha perspectiva en los procesos de selección, formación y promoción.

Por último, se propuso como medida, continuar con el asociacionismo entre las empresas, ya que pueden promover el apoyo entre ellas y compartir buenas prácticas entre sí.

3.3.4. Entrevistas

Mónica Rodríguez Jiménez: Responsable del proyecto Reto Social Empresarial del área de empleo de Cruz Roja.

La entrevista con Mónica Rodríguez se llevó a cabo el 2 de Noviembre de 2022. Cruz Roja es una de las entidades que más alumnas refiere a los cursos realizados por ASINEM, por lo que, con esta entrevista se pretendían identificar las pautas que sigue la entidad, en sus sesiones de orientación laboral, con las mujeres que se inscriben en sus servicios y que se decantan por carreras profesionales técnicas, especialmente en el sector de las instalaciones. Esta información es de gran importancia para completar este informe de situación de la mujer en el sector de las instalaciones, y ayudar a identificar las líneas de actuación futuras.



Durante la entrevista, se abordaron diferentes aspectos relacionados con la infrarrepresentación de la mujer en el sector de las instalaciones, tales como formación, barreras y estereotipos que sufren las mujeres, entre otras temáticas.

- *Infrarrepresentación femenina y barreras*

La infrarrepresentación femenina en el sector viene debida a que los estereotipos de género, y en consecuencia las barreras, están aún muy presentes en la sociedad, especialmente en sectores tan masculinizados como este sector.

Entre algunas de estas barreras o estereotipos experimentadas por las mujeres cuando deciden dedicarse a este sector se encuentra el miedo a: no ser seleccionadas en empleos por ser mujeres, desarrollar adecuadamente las tareas, etc. El miedo es un tipo de barrera interna que muchas mujeres pueden experimentar, por ello, durante la entrevista, se hizo hincapié a la importancia de empoderar a las mujeres de que ellas tienen esas competencias y capacidades, sin ninguna otra desventaja que cualquier otra persona que empieza en el sector.

Además, desde Cruz Roja se pretende romper con estas convenciones sociales tan arraigadas y ofrece formaciones indistintamente tanto a mujeres como hombres, sin tener en cuenta los estereotipos de género vinculados al sector de las formaciones, ya que normalizando la incorporación de las mujeres en el sector, se conseguirá que las mujeres no pierdan oportunidades de empleo.

- *Perfil de personas que solicitan los cursos*

Las personas que suele apoyarse en los servicios de Cruz Roja suelen ser personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, ya bien sea por desempleo o por otras causas. Por tanto, al compartir únicamente dicha vulnerabilidad, no se puede trazar un único perfil determinado que solicite en mayor medida las formaciones relacionadas con el sector de las instalaciones.

- *Más mujeres referidas a los cursos de ASINEM que otras entidades*

Generalmente se llevan a cabo acciones positivas para motivar a que más mujeres se formen en los certificados de profesionalidad relacionados con el sector ofrecidos por ASINEM. No obstante, este año no ha sido necesario llevar a cabo la acción positiva, ya que más mujeres han acudido a la entidad a solicitar ayuda en orientación laboral, por lo que esta parece ser la razón de que la entidad haya referido a más mujeres que otras entidades a dichos cursos.

- *Necesidad de potenciar y atraer el talento*

En cuanto a las herramientas para potenciar y atraer el talento al sector de las instalaciones, desde Cruz Roja se trabaja teniendo en cuenta la igualdad de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se ha integrado al plan de comunicación tanto del *Proyecto Reto empresarial* del como del departamento de comunicación de la Cruz Roja.

Para ello, la entidad tiene establecidas una serie de pautas en las que se rechazan los estereotipos de género, se ofrecen indistintamente las formaciones tanto a las mujeres como hombres y se utiliza tanto lenguaje como imágenes inclusivas en todas las ofertas formativas y laborales, con el objetivo de que sean igual de accesibles para todas las personas. De esta forma, al no hacer distinción de sexo a la hora de ofrecer las formaciones, impulsa tanto un cambio social como sectorial.

Asimismo, se comentó que el sector está en proceso de cambio y en gran parte se debe a que hay más presencia de mujeres directivas en los departamentos de Recursos Humanos, junto con la influencia de las acciones de los planes de igualdad. Dichos cambios fomentan un cambio de perspectiva a nivel interno y una mayor incorporación femenina en las empresas del sector.

Por otra parte, las mujeres cada vez más se plantean más el sector como posible opción profesional, y eso se debe al trabajo de normalización y visibilización que se encuentra detrás tanto por entidades del ámbito formativo como de las empresas/asociaciones que trabajan para revertir la situación.

- Acciones para mejorar infrarrepresentación femenina en el sector

En la entrevista se propuso que tanto el mentoring de mujeres que se encuentran trabajando en el sector, como los testeos de oficios que permite a las personas probar diferentes oficios y decantarse por el que más deseen, pueden ser acciones de sensibilización muy positivas para promover la incorporación de más mujeres en el sector.

Estas acciones deben complementarse junto con acciones de sensibilización y difusión, así como las colaboraciones entre entidades instaladoras y entidades de orientación formativo-laboral.

- Problemas de conciliación familiar y laboral

Esta es una tarea que debe trabajarse en todos los sectores para que las personas, y sobre todo, para que las mujeres que no tienen la opción de compartir las tareas de cuidado familiar, puedan compaginarlas con los horarios laborales.

Sobre el sector, existen muchas dudas sobre si permite la conciliación laboral y familiar debido a que en ocasiones deben hacerse horas extras, sin embargo, generalmente este sector suele permitir la conciliación laboral y familiar.

Raquel Carmona: Operaria en la empresa Estel

- Motivación

Durante los estudios de la ESO, no sentía motivación por otros sectores por lo que decidió probar con el módulo de electricidad que le acabó interesando y finalizando sus estudios, aunque ello implicase no poderse dedicar al sector. En la actualidad, Raquel lleva trabajando 2 años en la empresa Estel y desea seguir formándose para poder alcanzar posiciones superiores a nivel jerárquico.

En la entrevista se comentó que el oficio no tiene género y que cada persona debe ser libre para decidir su carrera profesional, ya sean oficios masculinizados o feminizados, sin tener la presión de escoger determinados sectores culturalmente aceptados.

- Barreras, Estereotipos y Presión social

En relación con los estereotipos, al inicio de inscribirse al módulo se sintió un poco fuera de lugar e incluso se le llegó a preguntar si se había equivocado de clase al ser la única chica en clase. No obstante, rápidamente empezó a interactuar con sus compañeros de forma natural e incluso a ayudarse mutuamente.

En la etapa laboral, sí sintió más momentos incómodos al interactuar con otros sectores masculinizados, como albañilería, sector en el que se perpetúan las actitudes machistas en gran magnitud.

Tanto la familia como su entorno cercano no veían bien que se dedicara a un sector tan masculinizado, lo que le hacían sentir que no podría llegar a tener un futuro profesional en el sector.

- Infrarrepresentación femenina

Aunque cada vez se encuentra mayor presencia femenina en las áreas de producción y obra del sector, todavía sigue existiendo infrarrepresentación femenina que puede deberse a las barreras y la presión mental que las mujeres experimentan a nivel de obra.

- Ejemplo para otras

Aún no se considera un ejemplo para otras chicas o mujeres, pero la idea de ello es muy positiva, ya que algunas mujeres que se han formado en el sector han acabado abandonándolo por diversas causas.

- Retos mujeres en el sector

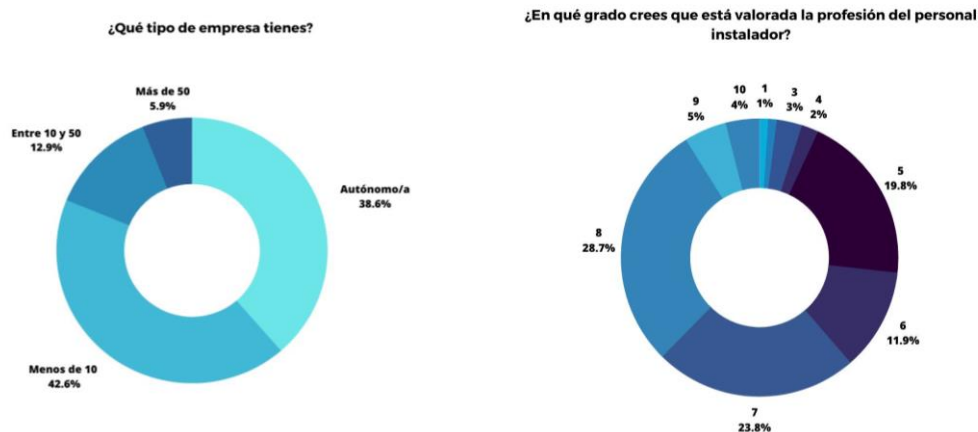
Todas las tareas de la profesión pueden realizarse tanto por mujeres como por hombres, y sólo existe alguna tarea específica, como a la hora de manipular algún cableado de un grosor de grandes dimensiones, en el que es necesaria la ayuda de un/a compañero/a.

- Acciones empresas o Asociaciones deberían tomar para ayudar en la incorporación de mujeres en el sector de las instalaciones.

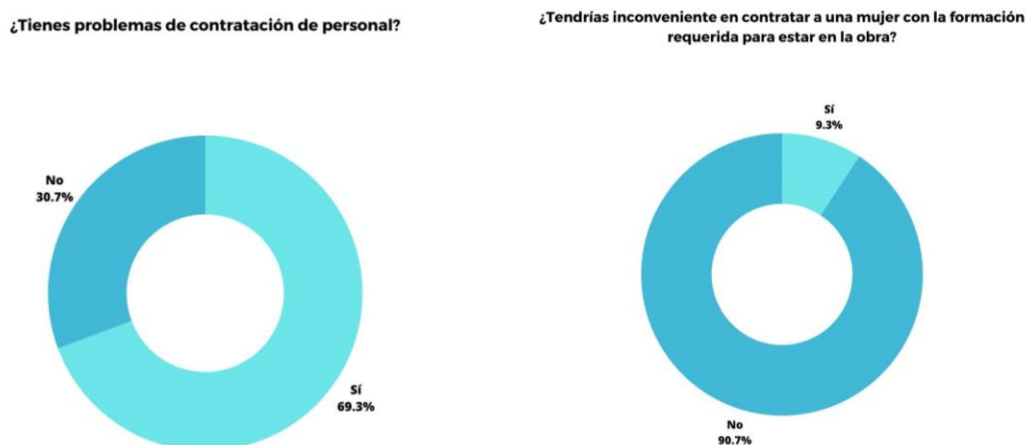
El sector de las instalaciones se encuentra en alta demanda y hace falta mucho personal, por lo que hace un llamamiento tanto a mujeres como hombres a interesarse por el sector, pero considera que tanto las empresas como las asociaciones relativas a las empresas del sector, deberían fomentar la idea de que tanto las mujeres como los hombres son válidas/os para trabajar en el sector.

3.3.5. Estudio de campo

Se envió una breve encuesta a las empresas asociadas a Asinem, con la finalidad de conocer la realidad de las empresas asociadas, sus características y detectar obstáculos para la incorporación de la mujer al sector. Se ha trabajado sobre un nicho de respuesta superior a 100 obteniendo los siguientes resultados:



Es destacable que un 69,3% de las personas encuestadas responde de manera afirmativa cuando se pregunta si tiene problemas para la contratación de personal. Este porcentaje ha aumentado en 13,3 puntos respecto a la encuesta que se realizó en 2021, cuando el 56% ya tenía problemas para encontrar personal, por lo que es una tendencia negativa.



Por otro lado, a la pregunta sobre si existiría algún inconveniente en contratar a una mujer con la formación requerida para estar en la obra, un 90,7% responde que no tendría inconveniente y solo un 9,3% responde que sí.

4. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES FINALES

La metodología aplicada nos ha ayudado a identificar las barreras y carencias que sufren las mujeres que se dedican al sector de las instalaciones, que más tarde nos facilitarán la propuesta de un plan de acción para intentar revertir dichas barreras.

A continuación, se han agrupado las barreras y problemáticas identificadas durante las sesiones en el siguiente diagrama:

Permanencia de barreras y estereotipos de género asociados a los perfiles técnicos del sector de las instalaciones

Infrarrepresentación femenina y la segregación horizontal (más mujeres en perfiles de administración-oficina)

Falta visibilizar más las profesiones técnicas entre los equipos de orientación laboral

Identificación en algunos perfiles de que existe una dificultad para la conciliación en el sector

Desconocimiento y falta de información a nivel global sobre los diferentes perfiles y profesiones en el sector

Falta de asociacionismo entre entidades formativo-laboral y empresas o asociaciones relacionadas con el sector

Dificultades en el emprendimiento femenino

Patrones en el sector que no contribuyen a la atracción de talento femenino

Identificación todavía de casos de discriminación directa e indirecta

Todo ello contribuye a la realidad actual que, aunque ha mejorado a lo largo de los años, todavía identifica dificultades a la hora de atraer y retener talento femenino en el sector.

En este sentido, ASINEM, dentro de sus principios y estrategia en materia de responsabilidad social, desarrolla acciones enfocadas a mejorar la situación anteriormente identificada en el sector.

5. PLAN DE ACCIÓN

Con el objetivo de asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el sector de las instalaciones y sin discriminaciones de algún tipo, ASINEM ha establecido tres líneas de acción para tratar de contrarrestar dichas barreras.

1. **Integrar la perspectiva de género en ASINEM**
2. **Visibilizar la imagen de la mujer dentro del sector**
3. **Contribuir en la erradicación de las barreras que sufren las mujeres que se encuentran formándose y/o trabajando en el sector de las instalaciones.**

Las líneas de actuación están vinculadas a las problemáticas identificadas fruto del análisis realizado para corregir transversalmente la infrarrepresentación femenina y las barreras experimentadas por las mujeres en el sector de las instalaciones. Para ello se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general:	Visibilizar y hacer más atractivo para las mujeres el sector de las instalaciones
Objetivos específicos:	Planificar charlas o sesiones de sensibilización y orientación en institutos o centros de formación, con el fin de atraer a nuevas personas integrantes.
	Promover acuerdos/convenios para ampliar la información sobre perfiles profesionales entre el personal técnico del SOIB con el objetivo de orientar a las mujeres interesadas por el sector.
	Contribuir a romper con los estereotipos de género y violencias que se producen en el sector para promover que las mujeres opten por este sector.
	Fomentar la formación en materia de igualdad en los cargos de responsabilidad y en la realización de planes de igualdad entre empresas del sector.
	Promover acciones específicas de apoyo a las mujeres emprendedoras dentro del sector.

Objetivo general:	Atraer y retener el talento femenino
Objetivos específicos:	Promover un sistema de tutorización o mentorización para las estudiantes que se encuentran estudiando cursos relacionados con el sector y para las que desean comenzar o sienten curiosidad por el sector.
	Promover la conciliación entre las empresas del sector como parte importante en la retención del talento y mejora del clima laboral.
	Llevar a cabo tareas de sensibilización con perspectiva de género (campañas nacionales, regionales, etc.) para visibilizar el sector entre el público en general y a la mujer en el ámbito de las instalaciones.
	Fomentar convenios o acuerdos (asociacionismo) entre entidades formativas públicas o privadas junto con Asinem u otras empresas del sector.

Objetivo general:	Asegurar la protección de la mujer en entornos masculinizados
Objetivos específicos:	Ayudar a que las empresas del sector posean un protocolo de prevención sexual y por razón de sexo para asegurar la protección de las mujeres.
	Conocer los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
	Trabajar para incluir la perspectiva de género dentro de los convenios del sector.

Estos objetivos son la hoja de ruta para el desarrollo de las acciones de ASINEM dentro de su actividad, en las cuales se ha comenzado a trabajar y se seguirá trabajando. A continuación se exponen algunas de las acciones con las que se ha trabajado en base a algunos de los objetivos planteados anteriormente.

5.1. Implantación de acciones

En base a los objetivos señalados anteriormente, se ha comenzado a trabajar en diferentes líneas de actuación, llevando a cabo diversas acciones con una doble finalidad: recopilar información para detectar necesidades y planificar acciones para corregirlas; así como sensibilizar a las empresas del sector en materia de igualdad. Algunas de estas acciones llevadas a cabo hasta ahora son:

a) **Revisión de uso de lenguaje, estatutos y código deontológico de ASINEM.**

Durante el 2022 se están revisando los documentos e información actual de la asociación respecto a ajustar y adaptar el uso de lenguaje inclusivo.

Se han revisado los estatutos y el código deontológico de la asociación no solo implementando un uso de lenguaje inclusivo sino plasmando principios que aunque ya se venían respetando, se ha valorado que deben ser visibilizados entre los agentes que integran el sector. Contribuyendo desde este aspecto formal a presentar una determinación por parte de la asociación ante la integración de la perspectiva de género y apoyando a la mejora de la situación de la mujer en el sector.

b) **“Promoción de empleabilidad de igualdad en el sector”.**

En Junta Directiva de ASINEM de día 23/11/2022 se ha acordado y aprobado por mayoría, la creación de una unidad de trabajo llamada “Promoción de empleabilidad de igualdad en el sector”. Es liderada por Neus Sastre, vicepresidenta de ASINEM.

El objetivo de esta unidad de trabajo es supervisar el desarrollo de acciones enfocadas a la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades; desarrollo de proyectos de igualdad; visibilizar el papel de las mujeres en el sector, etc.

Una de las primeras acciones es el desarrollo de establecer convenios de colaboración marco entre empresas del sector con el fin de incidir en la formación permanente del sector y aunar esfuerzos entre las empresas en esta línea. Con ello establecemos un programa formado por:

- Mentorización
- Formación en materia de igualdad
- Desarrollo de proyectos en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres
- Ruptura de estereotipos en el sector

c) Información y sensibilización

A lo largo del proyecto y coexistente con la fase de diagnóstico, se ha desarrollado material divulgativo con diferentes temas concretos en materia de igualdad. De esta manera, ASINEM ha llevado a cabo tareas de sensibilización dirigidas tanto a empresas asociadas como al público general, con el propósito de transformar los cimientos en los que se basan la mayoría de los estereotipos y barreras, y de integrar a la mujer en el sector de las instalaciones.

Para contribuir a eliminar las barreras y estereotipos que sufren las mujeres que se dedican al sector, ASINEM ha llevado a cabo varias acciones en base a las siguientes temáticas:



Se ha elaborado material divulgativo dirigido a tanto a las empresas asociadas a ASINEM como al público en general. Se ha diseñado cartelería para trabajar conceptos de manera más esquemática, así como guías y procedimientos para poder profundizar mejor en otras áreas.

Los canales de comunicación utilizados han sido tanto internos (tablón de anuncios, etc.) como externos, utilizando canales digitales como las redes sociales, o medios de comunicación como la radio.

A continuación se exponen algunos ejemplos de los materiales elaborados en función de la temática abordada:



REBUTGEM QUALSEVOL TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE ⚠️

ASSETJAMENT SEXUAL
Conductes de naturalesa sexual no desitjades:
 Físiques: qualsevol tipus de contacte deliberat i no sol·licitat, inclusivament el contacte físic "accidental".
 Verbal: insinuacions sexuals, pressions i insistència, comentaris obscens, xantatge sexual, comentaris denigrants, etc.
 No verbal: exhibició d'imatges amb connotació sexual, xiulades o gestes obscens, notes o comunicació escrita de caràcter ofensiu sexual, etc.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
 Conductes discriminatòries o ridiculització del sexe d'una persona, inclusivament el tracte desfavorable per raó d'embaràs, maternitat o conciliació.
 Menyspreu a les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'una persona en funció del sexe.
 Assignar tasques o feines per davall de la capacitat professional o competències de la persona.

PROCEDIMENT GENERAL D'ACTUACIÓ ENFRONT A SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. S'inicia el tràmit a través d'una comunicació o denúncia interna.
2. Es transmet a través del canal definit en la teva empresa.
3. Reunió de la **comissió instructora**: Recerca (entrevistes, proves, testimonis, etc.)
4. Resolució de l'expedient
5. Seguiment

Consulta el protocol definit a la teva empresa

Sabies que... ?

totes les empreses estan obligades a tenir un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe? Art. 48 LO 3/2007

- Un protocol enfront d'aquestes situacions mostra a treballadors/es el compromís de l'empresa contra aquestes formes de violència, sensibilitza a la plantilla i garanteix una via interna, confidencial i de ràpida erradicació enfront aquestes conductes.
- Les empreses han d'implementar i publicar el protocol. A més, és recomanable dur a terme mesures de sensibilització per així poder prevenir aquest tipus de conductes a la empresa, i garantir el compliment de la norma.
- El Ministeri d'Igualtat posseeix un manual de referència i models de protocol per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, per a facilitar a les empreses la seva elaboració. La informació es pot consultar a través del següent enllaç o codi QR: [Acoso sexual y acoso por razón de sexo - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](#)

GUIA BÀSICA DE DRETS LABORALS DE LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, consagra i garanteix a les dones, que són o hagin estat víctimes de violència de gènere, una sèrie de drets laborals i de Seguretat Social, amb la finalitat que aquestes puguin conciliar les seves obligacions laborals amb les seves necessitats de protecció i de recuperació integral.



Para más información consulte el siguiente QR o Página web Cuatriparticolaboral.igualdad.gob.es



DRETS LEGALS DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- Dret a la reducció de la jornada de treball.
- Dret a la reordenació de la jornada de treball.
- Dret a sol·licitar a l'empresa la suspensió del contracte de treball.
- Dret a demanar l'extinció definitiva del contracte de treball a conseqüència de la situació que sofreix.
- Es consideraran justificades les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere.
- Es considerarà nul l'acomiadament disciplinari en determinats casos.





Representatividad femenina



Sabies que ... ?

Les dones només representen el 26% en les empreses instal·ladores

- **Establir mesures de selecció i promoció interna**
 - ✓ Definir el lloc de manera neutra, sense estereotips de gènere
 - ✓ Valorar la promoció interna abans de buscar perfils fora de l'empresa
 - ✓ Redactar i publicar l'oferta d'ocupació utilitzant un llenguatge i imatges inclusives
 - ✓ Formar i igualtar al personal encarregat dels processos de selecció i promoció
 - ✓ Elaborar procediments de selecció amb criteris objectius i sense biaixos de gènere
 - ✓ Davant candidatures que compleixin els mateixos requisits, seleccionar al sexe menys representat
- **Formar i atreure el talent femení en llocs i àrees masculinitzades**
 - ✓ Captar el talent femení mitjançant la participació en fires d'ocupació
 - ✓ Fomentar les vocacions tècniques i tecnològiques entre les joves (errades en col·legis i escoles de formació professional, activitats de sensibilització, donant visibilitat a les dones en determinades professions masculinitzades)
- **Mesures per a facilitar la conciliació i la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere**
 - ✓ Establir mesures relacionades amb el treball a distància
 - ✓ Flexibilitat i adaptació de la jornada laboral
 - ✓ Ampliació dels permisos
 - ✓ Millores en els beneficis socials

Per a més informació:
Consulta la Guia de bones pràctiques per a l'atracció i retenció de talent i la promoció professional amb perspectiva de gènere.



5.2. Seguimiento

Desde ASINEM, continuamos con el compromiso de visibilizar, sensibilizar, informar y apoyar a las empresas instaladoras para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el sector, y favorecer la contratación de mujeres.

Algunas de las actuaciones que están en marcha son:



Campaña de radio y redes sociales

- "No eres la primera, hay mas como tú" Comunidad profesional ASINEM
- Activa como cuña de radio y redes desde 12/12/2022



Jornada para la igualdad en el sector energético

- 20/12/2022
- Presentación de material a las empresas del sector
- Speaker: "Mucho más que una red de mujeres" (Asociación Española de mujeres de la Energía)
- Mesa redonda: "Retos profesionales y de formación, retos sociales e innovación en materia de igualdad"



Promoción en Redes Sociales

- * Campaña de publicidad para promocionar el claim del proyecto en Redes Sociales