

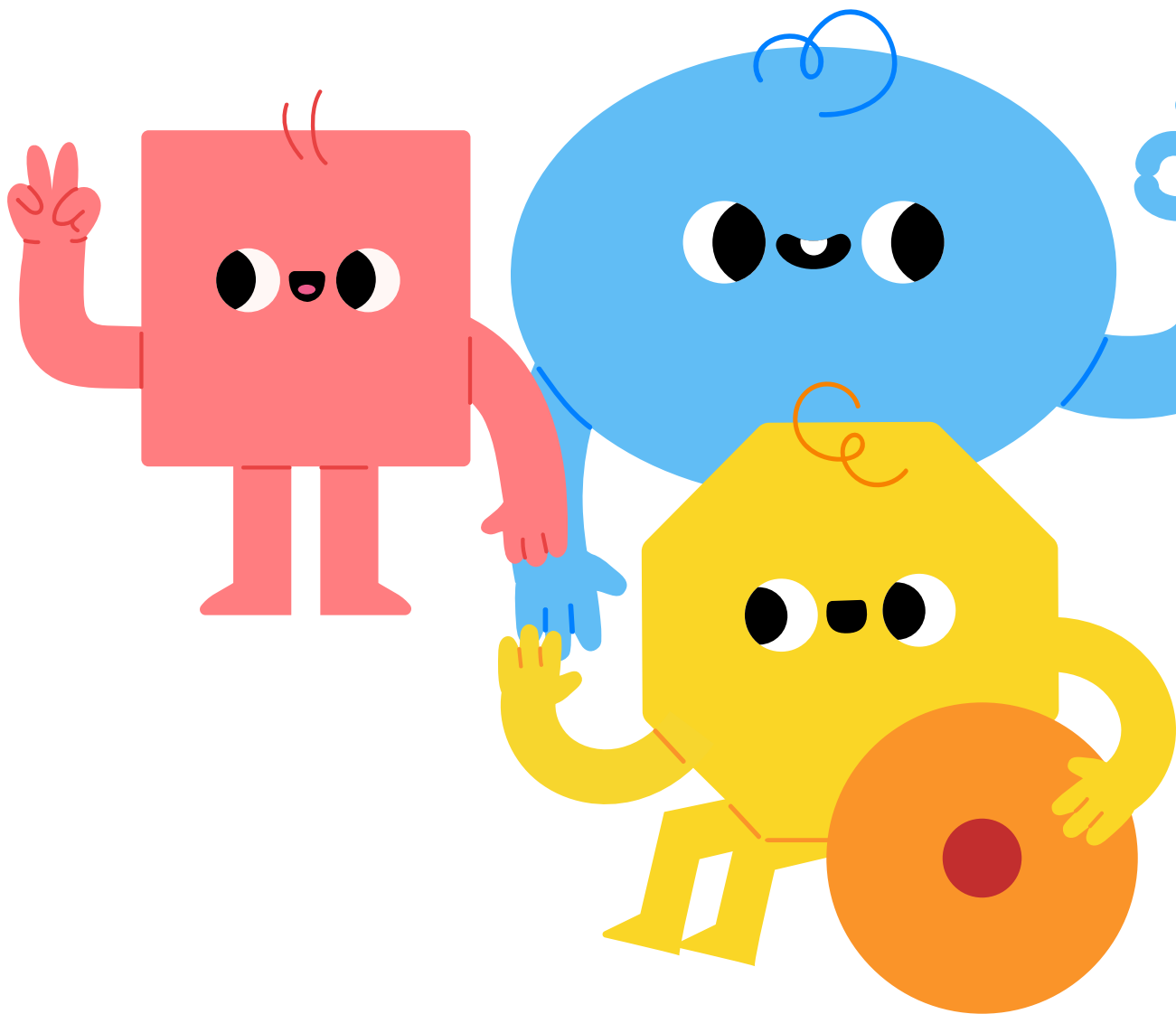
GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA FAVORECER LA IGUALDAD DENTRO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN DE CASTILLA-LA MANCHA 2025

aseiRCAM

asociación
empresas
inserción de
castilla-la mancha



Castilla-La Mancha
Consejería de Economía,
Empresas y Empleo



"Guía de buenas prácticas laborales para favorecer la igualdad dentro de las empresas de inserción de Castilla- La Mancha"

Año **2025**

Elaborado por **Aseircam** en colaboración con **María Avendaño**

Diseñado y maquetado por **CARTEL-ARTE.COM**

Financiado por

aseircam

asociación
empresas
inserción de
castilla-la mancha



Castilla-La Mancha

Consejería de Economía,
Empresas y Empleo

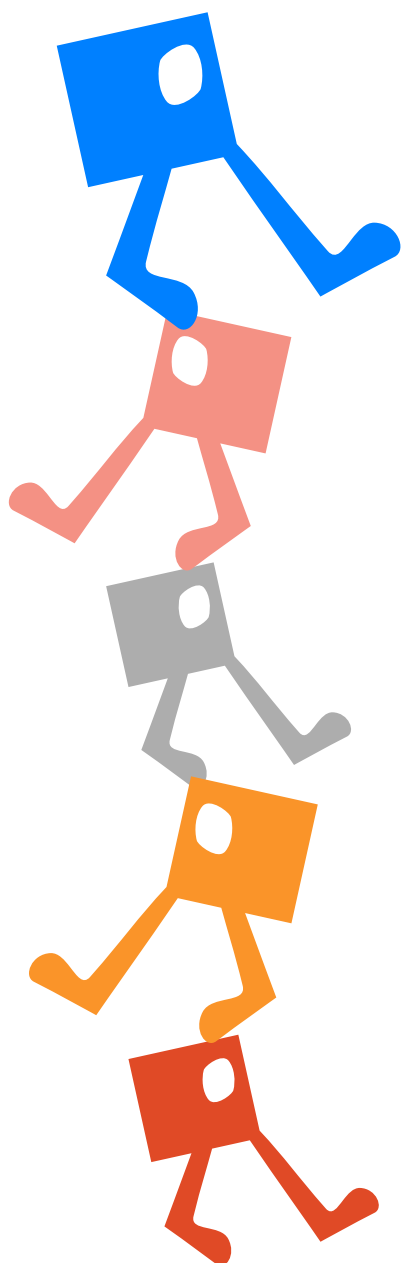


ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA IGUALDAD	6
> Conceptos clave para entender la igualdad de género	7
> ¿A qué nos referimos cuando hablamos de igualdad de género?	10
MARCO NORMATIVO VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL	12
> Normativa internacional	13
> Normativa europea	14
> Normativa estatal	15
> Normativa autonómica Castilla-La Mancha	16
RADIOGRAFÍA ACTUAL: ESTADÍSTICAS NACIONALES Y AUTONÓMICAS	17
> Estadísticas nacionales sobre empleo e igualdad de género	18
> Datos en Castilla-La Mancha: brechas, desempleo y segregación	23
> Realidad específica de las empresas de inserción: Por qué hablar de igualdad es especialmente importante en las empresas de inserción	27
EL “PASO A PASO” PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD EN TU EMPRESA	29
> Paso 1: Diagnóstico de la situación	30
> Paso 2: Planificación y diseño de medidas y compromisos	35
> Paso 3: Implementación de acciones concretas	36
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	42
CAJA DE HERRAMIENTAS	45
> Ejemplos de buenas prácticas a favor de la igualdad realizadas por entidades de inserción sociolaboral	46
> Recursos	50
BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS	52



asociación
empresas
inserción de
castilla-la mancha



ASEIRCAM (Asociación de Empresas de Inserción de Castilla-La Mancha) es una asociación empresarial sin ánimo de lucro, formada en 2011, que agrupa y representa a las empresas de inserción del territorio de la región. Su finalidad es impulsar la inclusión sociolaboral a través de la formación y el empleo, actuando como motor de la economía social y solidaria y apostando por las personas vulnerabilizadas socialmente. En la actualidad, ASEIRCAM reúne a las 8 empresas de inserción existentes en Castilla La Mancha. Estas empresas acompañan a personas, ofreciéndoles formación, oportunidades laborales y la posibilidad de ser incluidas en el mercado laboral.

Debido a esta misión social que poseen las empresas de inserción y que las distingue de otras, es especialmente importante que las mismas apliquen una perspectiva interseccional y feminista. Esto implica, por una lado, conocer la transversalidad del género y las formas de discriminación existentes hacia las mujeres y personas de identidades disidentes y, por otro, llevar a cabo las medidas de acción positivas pertinentes. La razón



principal para tal necesidad es que uno de sus objetivos principales es la transformación social y la eliminación de las desigualdades sociales. Por tanto, es imperante que conozcan de qué manera operan dichas desigualdades sociales; y, por supuesto, una de las más obvias, aunque no la única, es la desigualdad que existe por la identidad de género.

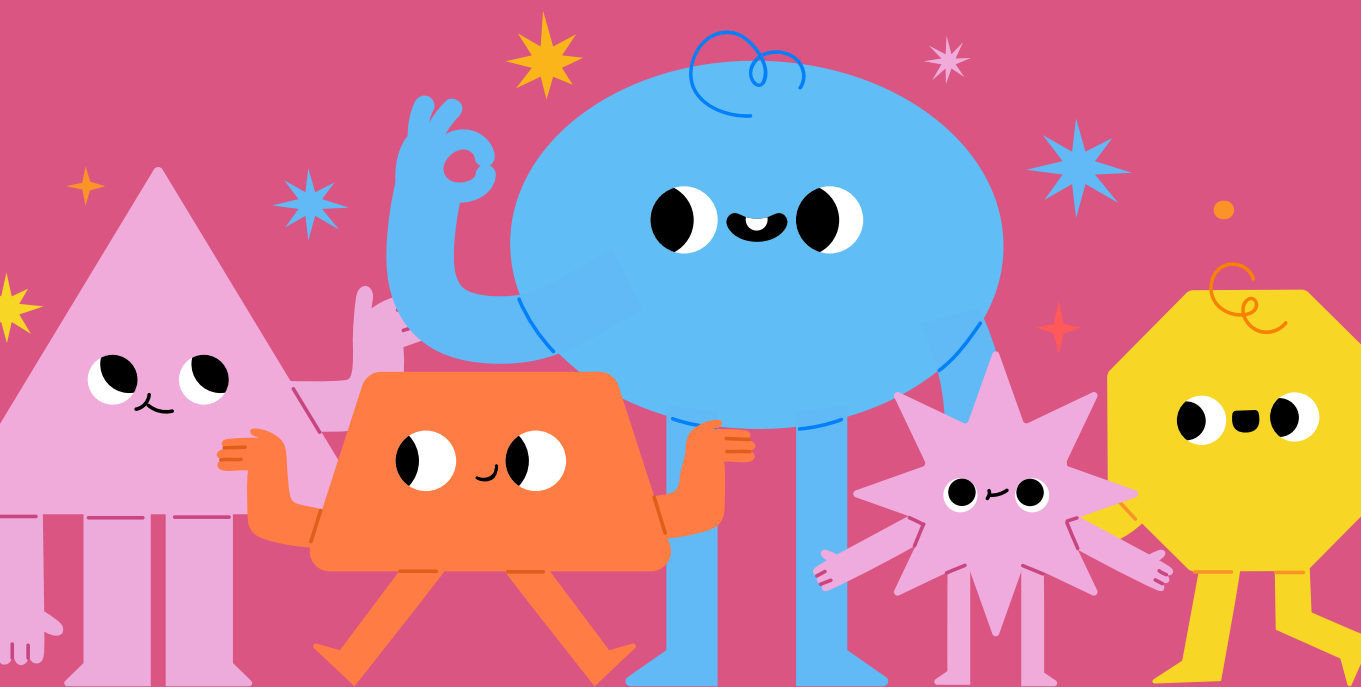
Así, el propósito de esta Guía de buenas prácticas para la igualdad es servir de hoja ruta en este proceso, estimulando, aclarando y facilitando la reflexión de las corporaciones y la propuesta y planificación de acciones concretas dentro de las Empresas de Inserción en Castilla- La Mancha.

El presente documento se ha dividido en diferentes apartados siguiendo un orden lógico y progresivo: en primer lugar, se presentará un marco conceptual para establecer un código común; más tarde se realizará un breve repaso por el marco normativo nacional y autonómico vigente relacionado con la igualdad laboral; a continuación, se darán a conocer algunos datos importantes actualizados para ver cuál es la realidad de nuestro contexto socioeconómico, y más tarde se presentará el núcleo práctico de la guía, en donde se irán viendo algunos de los pasos necesarios para introducir la perspectiva de género dentro de las Empresas de Inserción. Como veremos, los consejos irán relacionados con los principales indicadores de análisis que se utilizan para analizar la brecha de género en el empleo.

El compendio de Buenas Prácticas que aquí se plantea procede de la recopilación de materiales procedentes del Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, así como Guías elaboradas por redes de empresas organizadas por diferentes consellerías autonómicas, que han ido reelaborando sus protocolos y emitiendo documentos cada vez mejor adaptados a el marco legal actual en materia de igualdad.

En definitiva, este material trata de aportar información útil, sencilla y replicable a los equipos que quieran trabajar para la construcción de entornos laborales feministas e interseccionales, atendiendo a los diferentes contextos socioculturales en el que se encuentran.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA IGUALDAD



CONCEPTOS CLAVE PARA ENTENDER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Antes de hablar de igualdad, vamos a repasar algunos conceptos importantes que nos van a permitir entender qué es y para qué estamos trabajando por ella:

- **Sexo:** se refiere a la categoría que se asigna al nacer a las personas en función de los atributos biológicos observables (anatómicos, hormonales y cromosómicos) y que permite clasificar a las personas entre hombres y mujeres.
- **Género:** construcción social y cultural que define lo que se espera de las personas, dependiendo de si son hombres o mujeres. El género no siempre coincide con el sexo que se le asigna a una persona al nacer; cuando coincide se dice que una persona es cisgénero, y cuando no, se dice que una persona es transgénero.
- **Sistema sexo-género:** es el sistema de normas sociales y culturales por el que se asignan roles, expectativas y valores diferentes a las personas, en función del sexo biológico que se nos asigna al nacer.
- **Patriarcado:** es el sistema de organización social regido por relaciones jerárquicas en donde los hombres tienen una posición de poder y superioridad respecto a las mujeres en relación al uso y acceso de los recursos. Este sistema se despliega en políticas económicas, de mercado, reproductivas, de salud, religiosas, etc. que se perpetúan gracias a los agentes socializadores (colegio, RR. SS, TV, publicidad, videojuegos, familia...).
- **Estereotipos de género:** Ideas preconcebidas y simplificadas sobre cómo "deben ser" las mujeres y cómo "deben ser" los hombres (ej.: las mujeres son sensibles, los hombres son fuertes).
- **Roles de género:** Conjunto de comportamientos, funciones y tareas que la sociedad espera de las personas, en función de si son mujeres u hombres (ej.: mujeres cuidadoras, hombres proveedores).
- **Perspectiva de género:** Mirada que permite analizar la realidad, identificando cómo las normas, roles y estereotipos sociales asignados a mujeres, hombres y personas no binarias generan desigualdades entre mujeres y hombres en relación al acceso a los recursos, participación y poder; e implica visibilizar las discriminaciones estructurales que suelen permanecer ocultas. Aplicar la

Existen otras categorías de género más allá del hombre cis, hombre trans, mujer cis, mujer trans, como son: personas no binarias, personas de género fluido, genderqueer, etc.

Este enfoque binario simplifica la realidad, pues todas las personas somos diferentes y toda la diversidad corporal existente no cabe en estas dos categorías. Un ejemplo de ello son las personas intersexuales (la I de LGTBIAQ+), que nacen con características sexuales (anatómicas, cromosómicas u hormonales) que no se ajustan a lo que culturalmente se entiende como masculino o femenino. La intersexualidad es una expresión natural de la diversidad humana y no una anomalía a corregir

Feminismo no es contrario a machismo, ni es sinónimo de hembrismo

perspectiva de género en el ámbito laboral significa cuestionar prácticas que refuerzan brechas (como la división sexual del trabajo o la brecha salarial), promover medidas de equidad y garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades reales. Es, en definitiva, un enfoque imprescindible para transformar las organizaciones y avanzar hacia la igualdad efectiva.

● **Feminismo:** es una tradición política de la modernidad, igualitaria y democrática, que mantiene que ningún individuo de la especie humana debe ser excluido de cualquier bien y de ningún derecho a causa de su género.

● **Discriminación directa:** Trato desfavorable explícito hacia una persona por razón de su sexo o género (ej.: no contratar a una mujer por estar embarazada).

● **Discriminación indirecta:** Normas o prácticas aparentemente neutras que perjudican especialmente a las mujeres por los estereotipos y roles asignados y aprendidos desde el nacimiento (ejemplo: exigir disponibilidad total de horarios sin valorar responsabilidades de cuidados, promociones ligadas a antigüedad ininterrumpida, uniformes no adaptados, etc.)

● **Brecha salarial:** Diferencia promedio de salario entre mujeres y hombres, que refleja desigualdades en acceso a puestos de trabajo, valoración del trabajo y condiciones laborales.

● **Segregación vertical:** Es un fenómeno estructural que describe cómo las mujeres se concentran en los puestos más bajos de la jerarquía laboral y tienen mucha menor presencia en los niveles altos de poder, responsabilidad o decisión.

● **Techo de cristal:** Es la metáfora que se utiliza para referirse a las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en la jerarquía laboral y llegar a puestos de mayor responsabilidad, poder o decisión. Estas barreras pueden ser culturales, organizativas, estereotipos de género, falta de conciliación, redes informales masculinizadas, etc. Afecta sobre todo a las mujeres que ya están en niveles medios/altos y quieren seguir ascendiendo.

● **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y hombres en sectores o profesiones diferentes que están determinados por los estereotipos y roles asignados en función del género. Ejm.: mujeres en cuidados, hombres en construcción).

● **Suelo pegajoso:** Dificultades y obstáculos que mantienen a las mujeres en los puestos más bajos de la jerarquía laboral, impidiendo su movilidad laboral y prosperidad económica. Ejm.: sobrecarga de cuidados que genera dificultades de conciliación laboral y obliga a muchas mujeres a aceptar jornadas laborales reducidas, lo que limita su salario, su cotización y sus posibilidades de ascenso.

● **Conciliación:** es el conjunto de medidas y condiciones que facilitan a las personas trabajadoras compatibilizar su vida laboral con la personal y familiar.

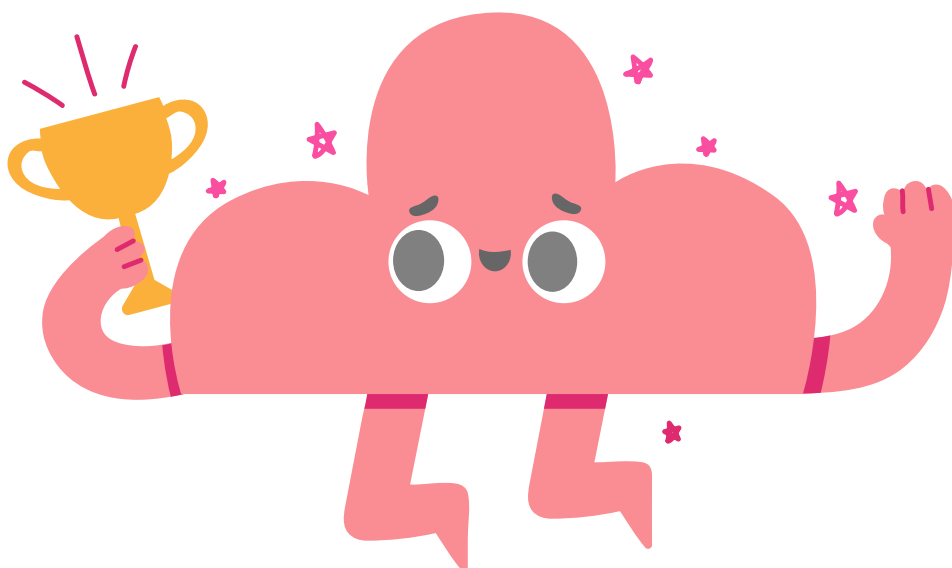
Implica reorganizar tiempos, recursos y responsabilidades para que el empleo no suponga un obstáculo al cuidado, al descanso ni al desarrollo personal. Ejm.: Flexibilidad horaria (entrada y salida escalonada, jornada intensiva); teletrabajo parcial o total, cuando sea viable; permisos retribuidos para cuidados puntuales (hijas/os, personas dependientes, visitas médicas).

● **Corresponsabilidad:** Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres, y entre las familias, las empresas y el Estado.

Ejm.: Permisos de paternidad y maternidad iguales, intransferibles y remunerados, que incentiven el cuidado compartido; formación en igualdad y nuevas masculinidades para toda la plantilla; planes de carrera que no penalicen las ausencias por cuidados, tanto en mujeres como en hombres.

● **Mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género:** Es la estrategia de integración de la perspectiva de género en todas las fases de los procesos en los que se aplica, estudiando, evaluando y comparando permanentemente las condiciones de vida de las mujeres con las de los hombres, con el objetivo de promover la igualdad de género.

● **Interseccionalidad:** perspectiva que se utiliza para señalar cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad (género, clase social, edad, capacidad, nacionalidad, etc.) que son determinantes en cada contexto y encarnadas por los sujetos, mantienen relaciones recíprocas. Se refiere a una mirada compleja, que va más allá de la perspectiva de género, y que contribuye a evidenciar las estrategias de poder, las normas sociales naturalizadas, los efectos no deseados de las políticas públicas, etc., y favorece la escucha a quienes están en los márgenes, quienes viven en primera persona los problemas sociales y construyen las respuestas a los mismos.



¿A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE IGUALDAD DE GÉNERO?

Cuando hablamos de igualdad de género nos referimos al derecho de todas las personas, sin importar su identidad o expresión de género, a disfrutar de las mismas oportunidades, derechos y condiciones de vida. En el ámbito laboral, significa remover barreras históricas que han limitado a mujeres y personas género-diversas, y asegurar que el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo no estén condicionados por prejuicios ni discriminaciones.

La igualdad de género puede entenderse desde tres orientaciones complementarias:

- 1** Igualdad de oportunidades, que busca equiparar las condiciones de partida para que cada persona pueda ejercer tener acceso a los recursos y derechos reconocidos en la ley, sin obstáculos estructurales ni culturales.
- 2** Igualdad de trato, que implica valorar, en condiciones de equivalencia, las diferencias de las personas, garantizando la distribución justa de medios, beneficios y recursos en el trabajo y en la sociedad.
- 3** Igualdad de resultados, que asegura que, más allá de las condiciones personales, mujeres y hombres, así como personas no binarias, puedan disfrutar y ejercer efectivamente sus derechos en igualdad.

Igualdad efectiva vs. Igualdad real

Cuando hablamos de igualdad efectiva nos referimos a la puesta en práctica de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, colectivos o de soli-

La igualdad real remite a la vida diaria de las personas y pone el acento en la transformación de las estructuras sociales, económicas y culturales que producen discriminación. Ejemplo: que haya paridad en el liderazgo, que desaparezca la brecha salarial, que los cuidados estén repartidos de forma corresponsable.

daridad, reconocidos en la Constitución y en las leyes, que impliquen mecanismos, políticas públicas y medidas empresariales que garanticen que esa igualdad se materialice en la vida cotidiana a través de planes de igualdad, protocolos contra el acoso, medidas de conciliación, transparencia retributiva, etc. Reconoce que todas las personas son sujetos de derechos, independientemente de su género.

Es la igualdad que se pretende y se concreta a través de normas, políticas y acciones.

Es la igualdad “vivida”, “cotidiana”, la que transforma la realidad más allá de lo que dice la ley.

Igualdad vs. paridad vs. equidad

Aunque a menudo estos términos se utilizan como sinónimos, igualdad, paridad y equidad no significan lo mismo. Vamos a ver en qué se diferencian:

El término igualdad hace referencia al reconocimiento formal y real de que todas las personas, sin distinción de sexo, identidad o expresión de género, tienen los mismos derechos, oportunidades y condiciones para ejercerlos. Es el principio básico recogido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin embargo, la equidad busca tratar a cada persona de acuerdo a sus necesidades y circunstancias, compensando las desigualdades estructurales de las que parten, como las condiciones sociales, económicas o culturales. Para ello, se aplican medidas específicas, también llamadas de acción positiva, que tienen como objetivo compensar dichas desigualdades.

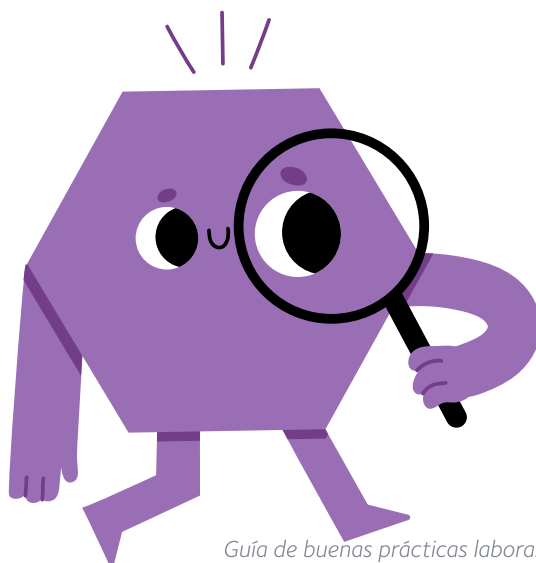
Ejemplo: Una empresa detecta que muchas mujeres de su plantilla no acceden a puestos de responsabilidad porque, tras una baja por maternidad o cuidados, quedan rezagadas en formación y promoción.

Para corregirlo, la empresa crea un programa específico de formación y dirigido a mujeres que se reincorporan, dándoles prioridad en la actualización de competencias y acceso preferente a convocatorias internas de ascenso.

Por último, otro término muy popular que tiende a confundirse con la igualdad es la paridad: se trata de un mecanismo concreto que busca garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de decisión, política, liderazgo o gestión. La paridad actúa como herramienta correctora frente a la infrarrepresentación histórica de las mujeres en espacios de poder, como pueden ser las grandes empresas. Ejemplo: En una empresa con 10 puestos de dirección, históricamente ocupados en su mayoría por hombres, se establece como medida que al menos el 50% de esos cargos sean desempeñados por mujeres.

Pero ¡ojo! tiene un riesgo: Si no se tienen en cuenta las desigualdades de partida, tratar igual puede perpetuar la desigualdad. Ejemplo: ofrecer jornada laboral completa a todas las personas puede ser contraproducente si no se tiene en cuenta que unas tienen más cargas de cuidados fuera del trabajo.

La equidad busca justicia, no uniformidad. Y, de igual manera, busca que la igualdad formal se traduzca en igualdad real.



MARCO NORMATIVO VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL

Conocer el marco normativo en materia de igualdad, y en especial de igualdad en el ámbito laboral, es fundamental para comprender los derechos conquistados y las obligaciones que tienen las empresas y administraciones, puesto que, afortunadamente, la igualdad no es solo un principio ético, sino también un mandato jurídico recogido en normas internacionales, europeas, estatales y autonómicas, tal y como veremos a continuación.

NORMATIVA INTERNACIONAL

● **Declaración Universal de Derechos Humanos:** Es el gran texto fundacional de los derechos humanos modernos. Reconoce la igualdad y la no discriminación como principios universales, así como el derecho al trabajo y a condiciones justas. Aunque no es jurídicamente vinculante, es la base sobre la que se han desarrollado tratados posteriores y un referente ético y político imprescindible.

● **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT):** Son tratados internacionales vinculantes que fijan estándares mínimos en materia laboral para los Estados que los ratifican. España ha ratificado los más relevantes en materia de igualdad de género:

● **Convenio 100 (1951):** garantiza la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor. Es el origen del principio de igualdad salarial, todavía en debate por la persistencia de la brecha de género.

● **Convenio 111 (1958):** prohíbe cualquier forma de discriminación en empleo y ocupación, incluyendo el acceso, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.

● **Convenio 156 (1981):** reconoce el derecho de las personas con responsabilidades familiares a no ser discriminadas y a poder compatibilizar cuidados y empleo. Fue clave para el desarrollo de políticas de conciliación.

● **Convenio 189 (2011):** reconoce derechos laborales a las personas trabajadoras del hogar, un sector altamente feminizado y precarizado, garantizando condiciones dignas de trabajo y protección social.

● **Convenio 190 (2019):** primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia de género, obligando a los Estados a prevenir, sancionar y reparar.

● **Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979):** Conocida como la “carta internacional de los derechos de las mujeres”, obliga a los Estados a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral. Supone un marco jurídico de referencia mundial y una herramienta de rendición de cuentas mediante informes periódicos.



● **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

(1966): Reconoce el derecho de todas las personas a un trabajo digno, con condiciones equitativas y satisfactorias, igualdad salarial y protección frente a la discriminación. Es relevante porque da rango de derecho humano a principios que hoy son básicos en las normativas nacionales.

● **Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** Aprobada por la ONU, establece metas globales que vinculan el desarrollo económico con la justicia social. Los ODS 5 (igualdad de género) y ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) marcan compromisos concretos para los Estados en materia de igualdad laboral, brecha salarial, acceso al empleo y condiciones de trabajo dignas. Aunque no son jurídicamente vinculantes, son una hoja de ruta internacional que orienta las políticas públicas.

NORMATIVA EUROPEA

● **Tratado de Roma (1957, en vigor 1958):** introdujo el principio de igual retribución entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor. Fue el germen de toda la normativa comunitaria posterior en materia de igualdad laboral y sigue siendo la base jurídica de la lucha contra la brecha salarial en Europa.

● **Tratado de Ámsterdam (1997):** consolida la igualdad como principio transversal de la UE y obliga a integrar la perspectiva de género en todas las políticas.

● **Directivas comunitarias** clave, especialmente la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que recopila y actualiza normas anteriores y obliga a los Estados miembros a garantizar la igualdad efectiva y a adoptar medidas contra la discriminación en el trabajo.

● **Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000, con valor vinculante desde 2010):** reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en empleo y condiciones laborales.

● **Convenio de Estambul (2011, ratificado por la UE en 2017):** aunque es del Consejo de Europa, establece medidas integrales para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, con impacto directo en el ámbito laboral al exigir a los Estados que adopten protocolos de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo.

● **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020:** aunque ya concluyó, sentó las bases de las estrategias posteriores, especialmente en materia de conciliación y corresponsabilidad.

● **Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025:** Es la hoja de ruta vigente que marca los objetivos comunitarios en igualdad: cerrar la brecha salarial de género, fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, impulsar la conciliación y la corresponsabilidad y aumentar la representación femenina en puestos de liderazgo.

NORMATIVA ESTATAL

● **Constitución Española (1978):** En su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, estableciendo así la base constitucional de todas las políticas de igualdad laboral.

● **Estatuto de los Trabajadores (1980 y sucesivas reformas):** recoge derechos básicos de igualdad y no discriminación en acceso, promoción, condiciones y retribución.

● **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** es la norma de referencia en España en materia de igualdad. Introduce planes de igualdad, medidas de acción positiva, transversalidad de género y medidas de negociación colectiva frente a la discriminación laboral.

● **Real Decreto-ley 6/2019**, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades: amplía la obligación de planes de igualdad a empresas de más de 50 personas trabajadoras, regula permisos de corresponsabilidad, mediante permisos iguales e intransferibles para hombres y mujeres, y amplió medidas para reducir la brecha salarial.

● **RD 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro:** detalla la elaboración, negociación, contenido y obligatoriedad de los planes, dotando de seguridad jurídica a esta obligación.

● **RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:** establece la obligación de registros salariales, auditorías retributivas y el principio de trabajo de igual valor.

● **Ley 44/2007 de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción:** regula qué son las empresas de inserción, qué colectivos atienden y bajo qué condiciones se desarrollan sus programas de inserción sociolaboral. Subraya su papel como instrumentos de lucha contra la exclusión social, promoviendo la integración laboral de colectivos especialmente vulnerables, entre los que se encuentran mayoritariamente mujeres y minorías.

NORMATIVA AUTONÓMICA CASTILLA-LA MANCHA

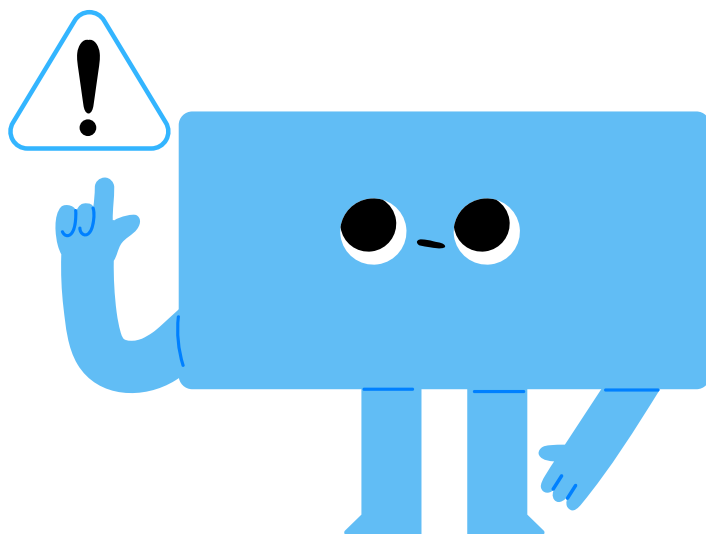
● **Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha (1982, reformado en 2007):** recoge en sus artículos el principio de igualdad y no discriminación, así como la obligación de los poderes públicos de promover políticas activas para garantizar la igualdad real.

● **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombr**
es de Castilla-La Mancha: es la norma de referencia en la región en materia de igualdad; impulsa la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, establece medidas de igualdad en el empleo y la negociación colectiva, fomenta planes de igualdad en empresas y administraciones, e incorpora la corresponsabilidad como eje de actuación.

● **Ley 4/2018, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha:** aunque su objetivo central es la protección frente a la violencia machista, también regula medidas de prevención en el ámbito laboral y protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

● **Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades de Castilla -La Mancha, impulsados por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha:** desarrollan en la práctica las medidas legales, incluyendo programas de apoyo a empresas para implantar planes de igualdad y fomentar la corresponsabilidad.

● Además de la normativa general en materia de igualdad, Castilla-La Mancha cuenta con un **marco específico de apoyo a las empresas de inserción**, en línea con la Ley estatal 44/2007, a través de su normativa autonómica en materia de empleo y economía social, regulando el registro de empresas de inserción y estableciendo programas de subvenciones y ayudas destinadas a favorecer su sostenibilidad y crecimiento.



RADIOGRAFÍA ACTUAL: ESTADÍSTICAS NACIONALES Y AUTONÓMICAS

A continuación, vamos a conocer y analizar los datos estadísticos oficiales, sobre el empleo en España y en Castilla la Mancha. Para ello vamos a tomar los indicadores necesarios para conocer cómo se distribuye la participación laboral entre hombres y mujeres, dónde persisten las brechas de género más profundas y de qué manera influyen variables como la discapacidad, la edad o la nacionalidad en el acceso al empleo. Incluir estas variables en el análisis y con ellas, una mirada interseccional, va a ayudar a comprender con mayor profundidad la magnitud de las desigualdades.

ESTADÍSTICAS NACIONALES SOBRE EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO

Participación laboral

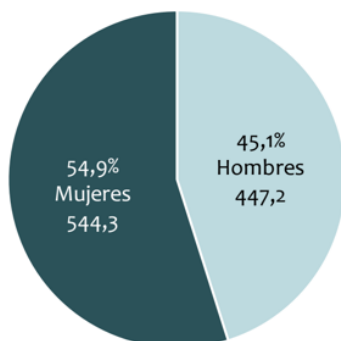
TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO EN ESPAÑA DESAGREGADO POR SEXO

	Tasa de actividad	Tasa de paro de la población	Tasa de empleo de la población
	2025T2	2025T2	2025T2
Hombres			
Total, Nacional	63,93	9,20	58,05
Mujeres			
Total, Nacional	54,39	11,50	48,13

Fuente INE 2025

Según datos del INE (2025), la tasa de actividad de los hombres es del 63,9%, mientras que la de las mujeres se queda en 54,4%. Eso significa que, de entrada, casi 10 puntos porcentuales separan la participación en el mercado laboral de unos y otras. En la tasa de empleo se reflejan resultados muy similares: 58,1% en hombres frente a 48,1% en mujeres. Por otra parte, la tasa de paro femenina (11,5%) es más alta que la masculina (9,2%), tal y como puede observarse en la tabla 1.

PLD por sexo (miles y % s./Total PLD)
Datos a 2º Trím. 2025



Esto indica que, además de participar menos en el mundo laboral, las mujeres tienen más dificultades para conseguir un empleo. A esto se suma la persistencia del paro de larga duración, que también les afecta de manera desproporcionada (ilustración 1).

Ilustración 1. EPA 2025 TRIM. 2

Segregación horizontal

Tal y como apuntan los datos del 2º trimestre del INE para este año, los sectores “feminizados” siguen siendo los de cuidados, educación, servicios sociales, hostelería o comercio (en sanidad y servicios sociales, las mujeres son el 15,3%, mientras que los hombres solo un 3,8%). En cambio, en sectores como la construcción hay un 11,6% hombres frente a 1,4% mujeres o en la industria manufacturera, un 16,4% de hombres en contraposición a un 7,4%. La masculinización de ciertos sectores es muy evidente, lo que confirma que la división sexual del trabajo persiste, con mujeres concentradas en ocupaciones peor remuneradas y de menor reconocimiento social.

Segregación vertical y techo de cristal

En cuanto a los datos sobre segregación vertical, al analizar el número de personas ocupadas por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad (INE, 2025) nos encontramos que las mujeres siguen infrarrepresentadas en puestos de dirección y decisión. Y además se observa que incluso con mayor nivel educativo, siguen ocupando puestos de menor responsabilidad y reconocimiento social.



Ilustración 2. MUJERES EN CIFRAS. JULIO DE 2025. FUENTE: INSTITUTO DE LAS MUJERES

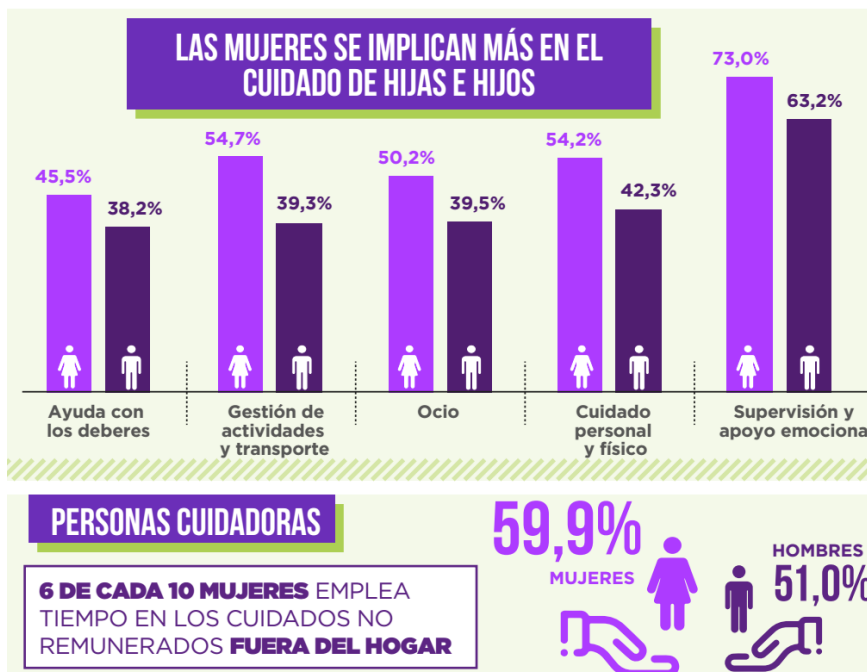
Conciliación y corresponsabilidad

La radiografía de la conciliación en el mercado laboral español revela que el peso de los cuidados sigue recayendo de manera abrumadora sobre las mujeres, un patrón que los datos muestran con contundencia (Ilustración 3). La contratación a tiempo parcial continúa feminizada: ellas son quienes, con mayor frecuencia, ajustan su jornada para poder sostener el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares. Lo mismo ocurre con las excedencias: la mayoría son solicitadas por mujeres, lo que confirma que, cuando se trata de interrumpir o ralentizar la carrera profesional para atender a hijas, hijos o personas dependientes, son ellas quienes cargan con el coste.

Esto se ve claramente en los datos del INE (2025) que afirman que en 2024 había 10,15 millones de mujeres asalariadas frente a 11,7 millones de hombres. De ellas, 7,38 millones tenían contrato indefinido frente a 8,33 millones de hombres. En cambio, en la contratación temporal las mujeres estaban sobrerrepresentadas: 1,61 millones de trabajadoras frente a 1,27 millones de trabajadores, lo que significa que el 56% de las personas con contratos temporales eran mujeres, pese a ser menos en el conjunto del empleo (INE, 2025).

Aunque los permisos de maternidad y paternidad se han equiparado formalmente en duración, la práctica muestra que la corresponsabilidad real aún no se ha alcanzado. Los hombres recurren menos a excedencias largas o permisos especiales para cuidados, lo que perpetúa una brecha en el uso del tiempo que se traduce en desigualdades salariales y en las pensiones, pues la parcialidad y la temporalidad, más frecuentes entre mujeres, reducen ingresos presentes y, a su vez, las cotizaciones futuras, lo que se convierte en pensiones más bajas y mayor vulnerabilidad en la vejez.

Ilustración 3.
MUJERES EN CIFRAS.
JULIO DE 2025.
FUENTE: INSTITUTO
DE LAS MUJERES



Brecha salarial y de pensiones

Según la Encuesta de Estructura Salarial 2022 (último año disponible en 2025 en el Instituto de las Mujeres, 2025), el salario medio anual de los hombres fue de 29.382 €, mientras que el de las mujeres se situó en 24.360 €. Esto significa que el salario femenino representaba solo el 82,9% del masculino.

La brecha salarial, aunque se ha reducido respecto a 2013 (cuando era del 76%), sigue siendo clara: las mujeres ganan de media 5.022 € menos al año que los hombres.

Paralelamente, las bases de cotización de las mujeres fueron en septiembre de 2024 de 2.020,13 €, frente a los 2.348,06 € de los hombres. Y en pensiones, la diferencia es aún más acusada: en diciembre de 2024, las mujeres percibían una pensión media total de 1.033,89 €, lo que equivale al 68,2% de la de los hombres (1.516,10 €). En definitiva, en 2025, la brecha salarial en España sigue en torno al 17,1%, y su efecto acumulado genera una brecha de pensiones superior al 30%.

Esto se debe, fundamentalmente, tal y como comentábamos anteriormente, a la parcialidad y la temporalidad de los contratos debidos a la carga de cuidados que siguen asumiendo las mujeres.

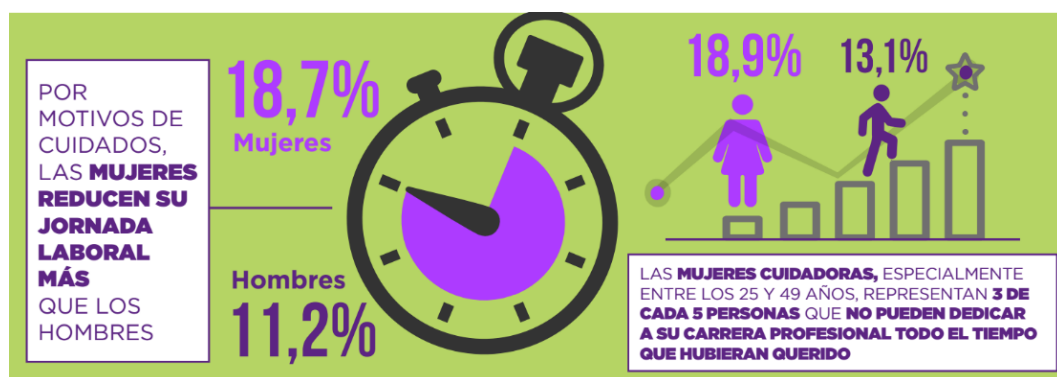


Ilustración 4. MUJERES EN CIFRAS. JULIO DE 2025.
FUENTE: INSTITUTO DE LAS MUJERES



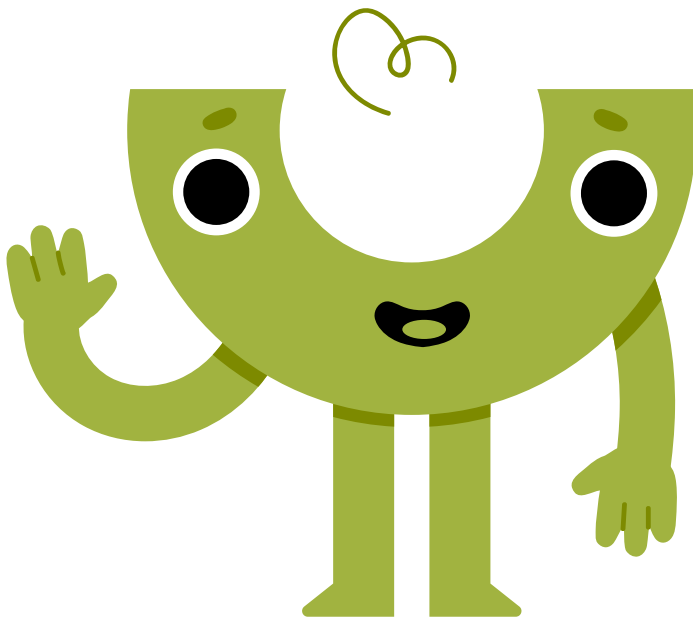
Factores de exclusión social e interseccionalidad

El resultado de esta situación es preocupante, puesto que, según la tasa AROPE (pobreza y exclusión social), durante 2024 el 26,8 % de las mujeres estaba en pobreza y/o riesgo de exclusión, mientras que entre los hombres es del 24,8 %. Y la tasa de pobreza durante el año 2024 en mujeres fue del 20,4% y de los hombres 18,9% (EAPN-ES, 2025).

Si, además, se observa la estructura del empleo por nacionalidad, sexo y ocupación, se entiende mejor por qué las mujeres presentan peores indicadores de pobreza y exclusión. Más del 68% de las mujeres extranjeras ocupadas trabaja en el sector de cuidados, limpieza y empleo doméstico, actividades caracterizadas por baja remuneración, alta informalidad y menor protección social (INE, 2025). En cambio, solo alrededor del 9% de las mujeres españolas se concentra en estos mismos nichos (INE, 2025), lo que revela cómo la nacionalidad interseca con el género para acentuar la precariedad.

Los hombres migrantes, por el contrario, se sitúan principalmente en la construcción y el transporte, con una presencia superior al 30% (INE, 2025). Estos sectores, aunque también marcados por la temporalidad y la dureza física, suelen estar mejor remunerados que el empleo doméstico y los cuidados. Esta diferencia sectorial ayuda a explicar por qué las mujeres, especialmente las extranjeras, soportan una mayor exposición a la pobreza.

Se pretendía analizar también la variable de discapacidad, pero el INE (2025) carece de datos desagregados por género, discapacidad y empleo, por lo que no es posible ofrecer una mirada de género en este ámbito.



DATOS EN CASTILLA-LA MANCHA: BRECHAS, DESEMPLEO Y SEGREGACIÓN

Participación laboral y desempleo

Según datos del Instituto Nacional de estadística (2025), en el segundo trimestre de 2025, el desempleo en Castilla-La Mancha muestra un marcado sesgo de género (tabla 2). La tasa de paro femenina alcanzó el 16,93%, muy por encima del 10,2% registrado por los hombres. Esta diferencia sitúa a las mujeres en una posición más vulnerable frente al empleo, en un contexto en el que además las cifras regionales superan la media estatal, lo que agrava la desigualdad en el territorio.

El impacto es especialmente duro en dos extremos de la vida laboral. Entre las jóvenes de 20 a 24 años, el paro femenino se situó en un 29,04%, casi 12 puntos por encima del de los hombres de la misma edad (17,22%) (INE, 2025). Y entre las mayores de 45 años, la tasa de desempleo se elevó al 17,18%, frente al 12,89% en hombres (Ibid.). Aunque las chicas más jóvenes de 16 a 19 años tienen un paro algo menor que sus compañeros varones (27,57% frente a 38,12%), lo cierto es que a partir de los 20 años la brecha se ensancha de manera persistente (Ibid.).

Este panorama revela una clara dualidad: las mujeres en Castilla-La Mancha no solo enfrentan más obstáculos para acceder al empleo, sino que la penalización es mayor en etapas clave, como el inicio de la carrera laboral o tras los 45 años, cuando la reincorporación o el mantenimiento en el mercado de trabajo se vuelve más difícil.

Fuente: INE, 2025

Total 2025T2	
Hombres	
08 Castilla - La Mancha	10,20
Mujeres	
08 Castilla - La Mancha	16,93

Brecha salarial de género

De igual forma, la desigualdad retributiva se refleja con nitidez en las cifras salariales de la región, en donde al comparar los ingresos de hombres y mujeres encontramos que ellos perciben de media 26.766 €, mientras que ellas reciben 22.608 € (Ibid.). La diferencia es de más de 4.100 € anuales, lo que equivale a que las mujeres ganen un 15,5% menos que sus compañeros varones por trabajos de características similares (Ibid.).

Este desfase no solo evidencia la persistencia de la brecha de género en Castilla-La Mancha, sino que además coloca a la región en una posición más desfavorable respecto al conjunto del Estado, donde las ganancias medias son más altas.

Sectores de actividad

Además, la radiografía salarial de Castilla-La Mancha no solo muestra que las mujeres ganan de media un 15,5% menos que los hombres, sino que al descender al detalle por sectores y ocupaciones la desigualdad se multiplica (Ibid.).

En la industria, el sector mejor remunerado de la región, la diferencia es especialmente llamativa: los hombres perciben 28.222 €, mientras que las mujeres apenas alcanzan los 22.299 €, más de 6.000 € de distancia en un mismo ámbito productivo (Ibid.). En los servicios, que concentran la mayor parte del empleo femenino, la brecha también es clara: ellas cobran 22.629 € frente a los 26.947 € de los hombres. Y en la construcción, el panorama es aún más elocuente: los datos para mujeres son casi inexistentes, reflejando la infrarrepresentación femenina en un sector masculinizado y con mejores retribuciones.

La desigualdad se repite cuando miramos a los salarios según el nivel ocupacional. En las ocupaciones altas, las mujeres alcanzan los 33.331 €, frente a los 37.972 € de los hombres (Ibid.). En las ocupaciones medias, la brecha se amplía: ellas se quedan en 18.035 €, mientras que ellos alcanzan los 24.478 € (Ibid.). Pero es en la base de la pirámide donde la penalización resulta más dura: en las ocupaciones bajas, las mujeres cobran de media apenas 15.288 €, un 30% menos que los hombres, que perciben 21.851 € (Ibid.). Esto demuestra una clara existencia de los fenómenos del techo de cristal y suelo pegajoso.

Tipo de contrato

La brecha salarial también se refleja en función de la estabilidad laboral. Entre quienes cuentan con un contrato indefinido, las mujeres en Castilla-La Mancha perciben de media 21.948 €, frente a los 26.917 € de los hombres, una diferencia de casi 5.000 € anuales que evidencia cómo incluso la seguridad contractual no garantiza la igualdad retributiva (Ibid.). Sin embargo, los datos muestran un fenómeno peculiar en los contratos temporales: en este caso, las mujeres (con 25.547 €) superan levemente a los hombres (25.520 €) (Ibid.). Esta aparente inversión puede explicarse por la fuerte presencia masculina en contratos temporales de baja cualificación, que reducen su media salarial, mientras que las mujeres tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones temporales algo mejor remunerados, aunque igualmente inestables.

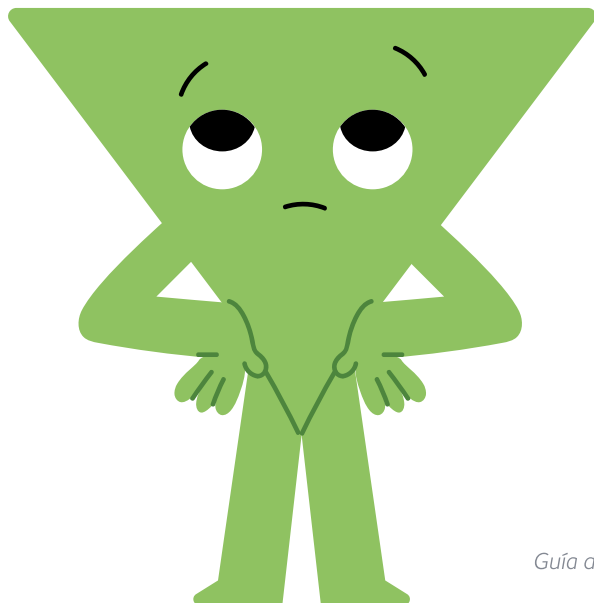
Nacionalidad

Las personas de nacionalidad española en Castilla La Mancha ganan bastante más (25.387 €) que las de origen extranjero (18.250 €) (Ibid.) lo que refleja la potencial complejidad de las situaciones cuando estas dos variables se cruzan.

Edad

Según los datos del portal estadístico de Castilla la Mancha (2025), los salarios aumentan con la edad hasta los 55 años. Por otra parte, las mujeres menores de 25 años apenas alcanzan los 13.831 €, frente a 16.128 € en los hombres. Y a partir de los 45 años, las mujeres siguen cobrando menos que los hombres, aunque sus salarios crecen: 24.058 € frente a 28.957 € en el tramo de 45-54 años.

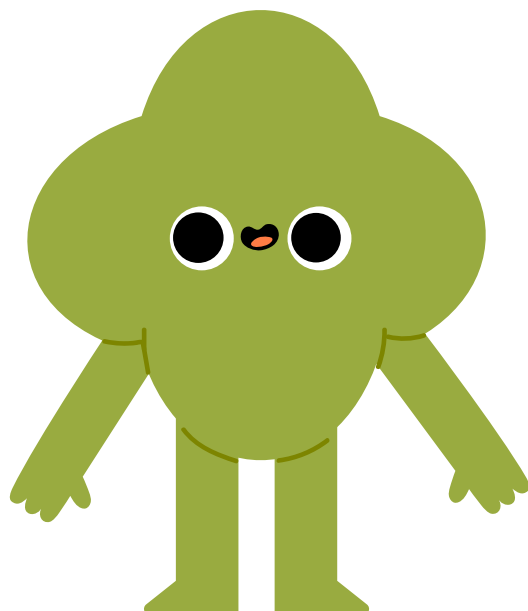
Así pues, en Castilla-La Mancha existe una brecha salarial de género estructural, especialmente acusada en sectores feminizados, ocupaciones medias y bajas, y entre mujeres jóvenes o de origen extranjero. Además, la región en su conjunto presenta salarios más bajos que la media nacional, lo que agrava la vulnerabilidad económica de mujeres y colectivos en riesgo de exclusión social.



Pobreza y exclusión social con enfoque interseccional

En Castilla-La Mancha, la desigualdad social y laboral tiene un marcado sesgo de género que se refleja en los indicadores de pobreza y exclusión. La tasa AROPE alcanza en este caso al 33% de la población, situando a la región entre las más afectadas de España. Aunque las cifras muestran que el 26,8% de las mujeres y el 24,8% de los hombres están en situación de pobreza o riesgo de exclusión (EAPN-ES, 2025), la brecha real es mayor: los hogares encabezados por mujeres, en especial los monomarentales, soportan niveles mucho más altos de precariedad (Multiángulo, 2019). Casi una de cada cuatro madres está desempleada y, en siete de cada diez casos, se trata de paro de larga duración. Cuando acceden al empleo, lo hacen mayoritariamente en puestos de baja cualificación, temporales o a tiempo parcial, con salarios insuficientes para sostener a la familia. Más de una cuarta parte de estas madres trabajadoras reconoce dificultades serias para llegar a fin de mes, y el 69% de los hogares monomarentales en Castilla-La Mancha está en riesgo de pobreza o exclusión social. Sus rentas son un 45% inferiores a la media regional y un 28,8% vive en pobreza severa (Multiángulo, 2019). Estos datos revelan cómo género, maternidad en solitario y precariedad laboral se entrecruzan, generando un escenario de desigualdad estructural.

En conjunto, estos datos confirman que la feminización de la pobreza en Castilla-La Mancha no es un fenómeno abstracto, sino el resultado concreto de cómo el género se cruza con otros factores de vulnerabilidad (maternidad en solitario, discapacidad, nacionalidad o tipo de ocupación) para configurar trayectorias laborales y vitales profundamente desiguales.



REALIDAD ESPECÍFICA DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN: POR QUÉ HABLAR DE IGUALDAD ES ESPECIALMENTE IMPORTANTE EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

El panorama del mercado laboral en Castilla-La Mancha deja claro que la desigualdad de género no es un fenómeno residual, sino estructural. Las mujeres sufren tasas de paro más altas que los hombres, una mayor temporalidad, salarios más bajos en todos los sectores y ocupaciones, y una sobrerrepresentación en trabajos precarizados como los cuidados o la limpieza. La brecha se ensancha aún más cuando cruzamos variables como la nacionalidad o la monomarentalidad. Todo esto explica el porqué de la feminización de la pobreza.

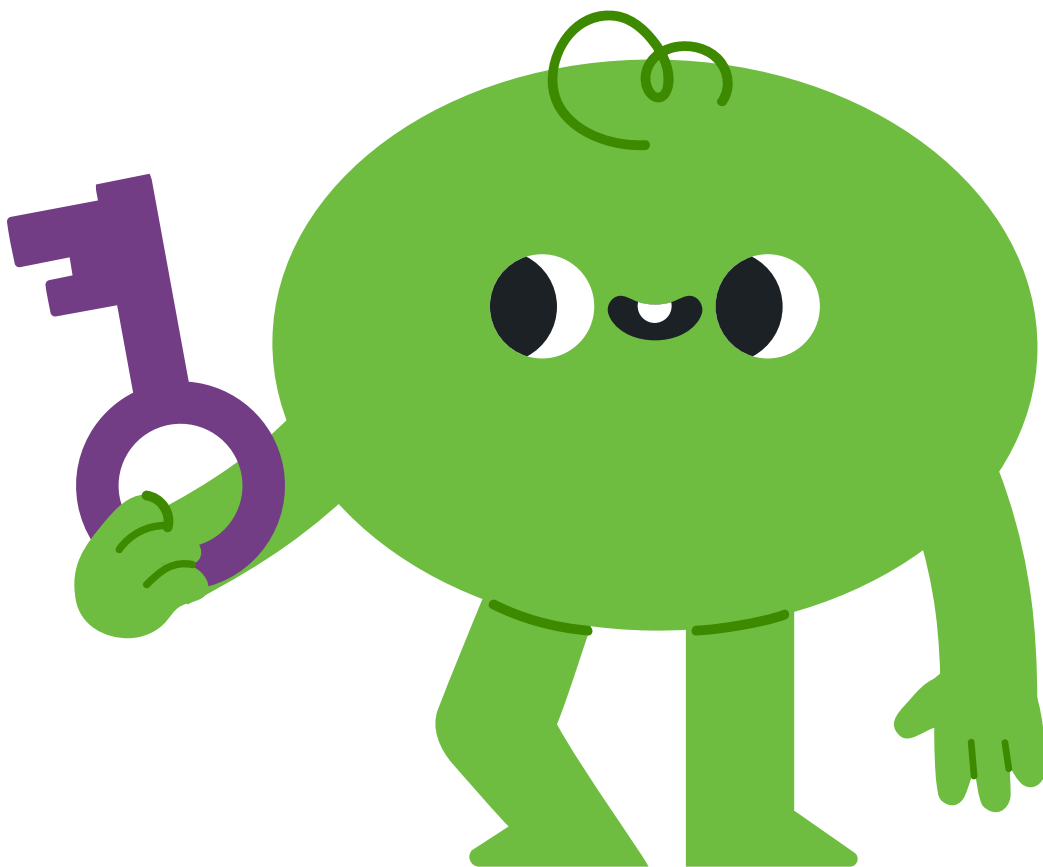
Ante esta realidad, las empresas de inserción se convierten en un espacio estratégico de posible transformación social.

Los Servicios Sociales de Castilla-La Mancha utilizan indicadores de pobreza, género, edad, clase social, origen o discapacidad para determinar quién se encuentra en situación vulnerabilizada y, por tanto, quién puede acceder a un itinerario de inserción sociolaboral. En este sentido, los datos confirman que son las mujeres quienes más acuden a estas vías: en 2023, las 8 empresas de inserción de la región contrataron a 63 mujeres frente a 47 hombres en procesos de inserción, lo que refleja el peso de la desigualdad de partida. Muchas de ellas llegan tras experiencias de violencia de género, desempleo de larga duración o cuidados en solitario, situaciones que perpetúan su exclusión del mercado laboral ordinario (FAEDEI, 2023). El Balance Social de FAEDEI 2023 refuerza este diagnóstico: más de la mitad de las plantillas de las empresas de inserción eran mujeres (52,4%), y el 60,4% de los empleos generados se destinaron a personas en itinerarios de inserción sociolaboral. Se trata, por tanto, de un espacio donde confluyen múltiples formas de discriminación: ser mujer, migrante, mayor de 45 años, con discapacidad o perceptora de rentas mínimas. Desde una mirada interseccional, hablar de igualdad aquí no es un añadido, sino un requisito indispensable para que estas entidades no reproduzcan las mismas brechas que ya existen en el mercado laboral.

De hecho, el propio informe de FAEDEI (2023) muestra una evolución positiva: entre 2019 y 2023, ha aumentado progresivamente la presencia femenina tanto en

el personal técnico de inserción como en el personal de estructura, lo que señala un compromiso creciente con la igualdad. Sin embargo, el reto es mayor: si las empresas de inserción quieren desplegar todo su potencial como herramientas de justicia social, es imprescindible incorporar la perspectiva de género e interseccional en cada fase de los itinerarios, desde la selección hasta la formación, desde la organización interna hasta el lenguaje cotidiano.

En un contexto en el que la feminización de la pobreza se manifiesta en los salarios, en el tipo de contratos, en las pensiones y en la precariedad cotidiana, promover la igualdad en las empresas de inserción no es una cuestión simbólica: es garantizar que se ofrezca un empleo digno, con derechos y capacidad de generar autonomía económica, especialmente a las mujeres que cargan con las mayores desigualdades. Solo así podrán cumplir su papel transformador en Castilla-La Mancha y reforzar su contribución a una sociedad más justa e inclusiva.



EL “PASO A PASO” PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD EN TU EMPRESA

Por buenas prácticas en materia de igualdad entendemos un conjunto de medidas y actuaciones, adoptadas por empresas y organizaciones, que van más allá de lo que recoge la normativa de aplicación en esta materia (LOIEMH, Estatuto de los Trabajadores...) y que se espera que puedan servir, en contextos similares, a otras empresas u organizaciones.

PASO 1: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Por qué es importante evaluar antes de actuar

El diagnóstico permite identificar brechas y desigualdades concretas que a menudo permanecen invisibles. Evaluar antes de actuar evita aplicar soluciones genéricas y asegura que las acciones respondan a necesidades reales de la plantilla.

Además, el diagnóstico sirve como punto de partida para medir avances y resultados en el tiempo, convirtiéndose en una herramienta de transparencia y compromiso. En las empresas de inserción, esta fase cobra aún más valor: permite reconocer cómo se cruzan el género con otros factores de vulnerabilidad (edad, origen, discapacidad, situación socioeconómica, tipo de contrato, género...) y diseñar itinerarios de igualdad verdaderamente inclusivos.

Análisis de la plantilla: indicadores

Los indicadores básicos que vamos a analizar de nuestro personal nos van a permitir hacernos una idea de cuál es la situación en materia de igualdad de nuestra empresa. Para ello vamos a fijarnos en cómo se distribuyen los siguientes indicadores en nuestra plantilla:

- 1. Identidad de género:** permite identificar desigualdades entre hombres, mujeres y personas no binarias/trans. Lo que nos va a permitir observar es si existe segregación de puestos, distribución por áreas y posibles brechas derivadas de estereotipos de género.
- 2. Edad:** la edad es un factor clave en el acceso y permanencia en el empleo. Lo que nos va a permitir observar es si existe discriminación hacia personas jóvenes (dificultad de acceso) o hacia personas mayores de 45 años (mayor paro de larga duración).
- 3. Categoría profesional / puesto de trabajo:** la distribución por categorías revela desigualdades verticales (techo de cristal, suelo pegajoso). Lo que nos va a permitir observar es si las mujeres y hombres ocupan los mismos niveles de responsabilidad o se concentran en tareas de menor reconocimiento (techo de cristal y posible brecha salarial).
- 4. Tipo de contrato (indefinido, temporal, jornada completa o parcial):** la estabilidad contractual afecta directamente a la seguridad económica. Lo que nos va a permitir observar es si las mujeres se concentran en contratos más precarios (temporales o a tiempo parcial), lo que genera mayor vulnerabilidad.

5. Discapacidad: es un factor de exclusión laboral reconocido legalmente y muy presente en empresas de inserción. Lo que nos va a permitir observar es si hay igualdad en las oportunidades de acceso, promoción y condiciones de trabajo entre personas con y sin discapacidad.
6. Situación socioeconómica de cada trabajador/a: en empresas de inserción es fundamental fijarnos en este dato, ya que la principal fuerza de trabajo son personas en situación o riesgo de exclusión cuya situación económica suele ser muy precarizada. Esto nos va a permitir observar cómo se distribuye la plantilla según situaciones de pobreza, exclusión o pertenencia a colectivos vulnerables, para orientar mejor los itinerarios de inclusión.

Identificación de brechas y sesgos

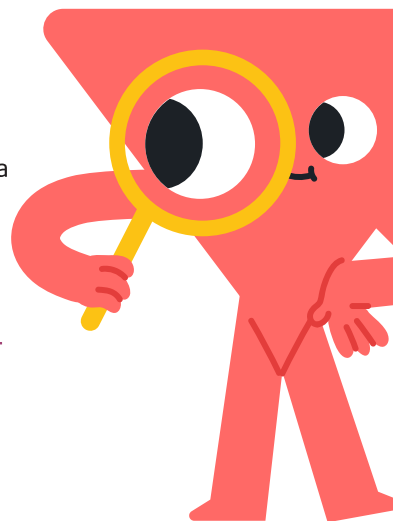
Una vez recogidos esos indicadores el siguiente paso es identificar las brechas y los sesgos presentes en la empresa. Para ello es necesario pasar los datos a ratios o porcentajes y compararlos desde una perspectiva de género e interseccional. Así, será necesario ir cruzando los datos a través de una matriz, con el objetivo de poder ver dónde se concentran las desigualdades (ejm.: “mujeres mayores de 45 años → contratos temporales → sector servicios”) Las siguientes preguntas pueden ayudar a ir afinando la perspectiva feminista a medida que vamos cruzando datos:

1. Comparar identidad de género con tipo de contratos y categoría profesional en la empresa:

- ¿Hay más mujeres que hombres en contratos temporales o a tiempo parcial?
- ¿Están ellas concentradas en categorías bajas o en tareas feminizadas?
- ¿Existen personas trans o no binarias y cuál es su situación en la empresa?
- ¿Quién accede más a contratos indefinidos?

2. Cruzar edad, con la identidad de género, la categoría profesional o tipo de contrato:

- ¿Las personas jóvenes acceden mayoritariamente a empleos precarios?
- ¿Las mayores de 45 años (especialmente mujeres) tienen menos oportunidades de promoción?



3. Revisar categorías profesionales y ocupaciones (tareas) y cruzarlas con el género:

- ¿Quién ocupa los puestos de decisión?
- ¿Existen “techos de cristal” (pocas mujeres en altos cargos) o “suelos pegajosos” (ellas concentradas en categorías de menor reconocimiento)?

4. Examinar la situación de las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social.

- ¿Tienen las mismas condiciones salariales y de promoción?
- ¿Hay segregación en las tareas que se les asignan?

5. Interpretar los datos socioeconómicos.

- ¿La empresa está contribuyendo a mejorar la empleabilidad de quienes llegan en situación de vulnerabilidad o reproduce la precariedad?

Revisión del lenguaje interno de la empresa

El lenguaje no es sólo un medio para comunicar información, sino que es también una vía de creación y transformación de la realidad. A través del lenguaje somos capaces de aprender y desaprender, de sentir y de relacionarnos. Y de esta forma,

vamos componiendo la realidad. Sin lenguaje, no tendríamos la capacidad de razonar, de pensar, ni de construir y transformar la realidad. Por tanto, el lenguaje corporativo, presente en manuales, comunicaciones, protocolos, correos, formularios, cartelería, web..., refleja la cultura organizacional y, la misma tiene la capacidad de transformar el contexto en el que se da y a las personas que trabajan en ella. Por ello, revisarlo es clave para detectar sesgos de género y promover la igualdad a través del lenguaje inclusivo. Así pues, una forma de trabajar en él sería:



1. Recopilar materiales internos para tener una muestra representativa de cómo se comunica la empresa hacia dentro y hacia fuera.

- **Documentos oficiales:** estatutos, convenios, contratos, protocolos, manuales de acogida
- **Comunicaciones internas:** circulares, correos, tabloneros, intranet.
- **Materiales externos:** web, redes sociales, cartelería, publicidad.

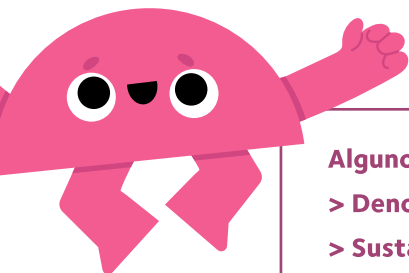
2. Analizar el lenguaje de la documentación y comunicaciones, localizando indicadores de uso de lenguaje sexista. Como son:

- **Uso el masculino genérico (“los trabajadores”):** es la práctica más habitual en el ámbito comunicativo de las organizaciones y genera una invisibilización de las mujeres, especialmente en el entorno laboral. Es necesario nombrar también en femenino y evitar el masculino genérico.
- **Uso de palabras duales aparentes:** son palabras que cambian de significado según el sexo al que se refieran. Ejm.: zorro y zorra
- **Uso de vacíos léxicos:** términos que no tienen equivalente para el otro sexo. Principalmente invisibiliza o degrada a la mujer y lo femenino. Ejm.: En muchos países, a la esposa del jefe de estado o del presidente se la denomina primera dama; sin embargo, ¿cómo se llama al esposo de una presidenta? No hay término para tal posición.
- **Uso de falsos genéricos:** Palabras que aparecen como términos genéricos pero que excluyen al otro sexo, reforzando la universalidad del hombre como centro de la humanidad. Ejm.: la historia del hombre, el hombre ha pisado la luna, la mano del hombre, Proyecto Hombre....
- **Uso de asociaciones lingüísticas sexistas:** Palabras con un significado que está asociado a estereotipos sexistas e insultos. Ejm.: maruja para denominar a las amas de casa y asociarlas con tópicos como el chismorreo. ¿Cuál es el equivalente en masculino?
- **Uso de falso semántico:** Fenómeno en el que una palabra, que en principio parecía genérica, es decir, que aparentemente se refería a hombres y mujeres, finalmente solo se refiere a los hombres. Ejm.: El 70% de los policías municipales asistieron a formaciones específicas. Sin embargo, frente a este porcentaje, sólo el 40% de las agentes pudieron asistir a los cursos.
- **Asimetría en el trato a hombres y a mujeres:** Vocablos o diminutivos que infantilizan a las mujeres o las proponen como dependientes de los hombres. Ejm.: Señorita (apela al estado civil) vs. señorito
- **Uso de la denominación sexuada:** Se refiere a dar un trato asimétrico por sexo en el que a los hombres se los nombra por sus cargos. Ejm.: El equipo de cooperantes lo formaban dos militares y una mujer.
- **Uso de aposiciones redundantes:** Expresiones en las que se destaca la posición sexuada de las mujeres, por encima de otras cualidades. Ejm.: Fueron las maestras mujeres quienes organizaron la fiesta de fin de curso.

3. Además de la detección de estos términos y fenómenos, habría que:

- Revisar si las **imágenes** o ejemplos de la documentación, RR. SS, web, etc. refuerzan estereotipos (ej. fotos de mujeres en tareas domésticas y de hombres en puestos técnicos).
- Comprobar si los formularios y comunicaciones contemplan más **categorías de identidad de género** además de “hombre/mujer”.
- Revisar si se nombra a las **personas trans o no binarias** cuando corresponde, evitando invisibilizarlas.
- Incorporar la **percepción de la plantilla**, aplicando un breve cuestionario para saber si las personas trabajadoras perciben el lenguaje interno como inclusivo o discriminatorio.
- Recoger **ejemplos concretos** que evidencien sesgos.

4. Finalmente, sería necesario elaborar un informe de diagnóstico, señalando los hallazgos detectados (usos concretos del lenguaje sexista) y proponiendo alternativas concretas de redacción y comunicación inclusiva.



Algunos EJEMPLOS DE UN USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO son:

- > Denominaciones dobles
- > Sustantivos genéricos o colectivos
- > Perífrasis
- > Omitir referencias directas al sujeto
- > Omitir o sustituir pronombres o artículos
- > Utilización del imperativo o de formas de tratamiento en segunda persona en lugar de tercera persona
- > Construcciones metonímicas
- > Aposiciones explicativas
- > Evitar nombrar colectivamente en masculino genérico
- > Uso de determinantes sin marca de género
- > Evitar las redundancias
- > Sustitución del adjetivo o participio por un sustantivo
- > Sustituir un sustantivo, adjetivo o participio por un verbo activo
- > El uso de barras

PASO 2: PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE MEDIDAS Y COMPROMISOS

Una vez realizado el diagnóstico, el siguiente paso será la planificación de medidas que pretendan corregir las brechas y sesgos de género detectados. Para ello, será necesario:

1. Definir prioridades: Seleccionar las desigualdades más urgentes o más relevantes para la empresa (ej. brecha salarial, falta de mujeres en puestos de responsabilidad, contratos precarios feminizados).

2. Establecer objetivos claros y medibles: Ejemplo: “Reducir la brecha salarial un 10% en tres años” o “Aumentar al 40% la presencia de mujeres en mandos intermedios en dos años”.

3. Diseñar medidas específicas. Algunos ejemplos son:

- Acceso y selección de personal sin sesgos de género
- Formación y desarrollo profesional con enfoque inclusivo
- Conciliación y corresponsabilidad
- Prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de género
- Lenguaje y comunicación inclusiva
- Remuneración y condiciones de trabajo

4. Asignar recursos y responsables: Concretar quién lidera cada acción, qué presupuesto se destina y qué plazos se establecen.

5. Asegurar la participación: Incluir a la plantilla, a la representación legal de las personas trabajadoras y, en el caso de las empresas de inserción, escuchar la voz de los colectivos en riesgo de exclusión.



PASO 3: IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES CONCRETAS

Algunas de las acciones mencionadas se pueden implementar de la siguiente manera:

Selección y contratación sin sesgos de género

- Utilización de lenguaje no sexista y no discriminatorio en la difusión y comunicación de las **ofertas de empleo**.
- Emplear el **CV ciego** en los procesos de selección.
- Diseñar y difundir una **guía de entrevista** para las personas implicadas en los procesos de selección, que vele por la evaluación de candidatos y candidatas con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- Tanto en los procesos de selección internos como externos, se estandarizarán los **guiones de entrevistas** para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Presencia equilibrada hombre-mujer en los **equipos de reclutamiento y selección**.
- **Colaboraciones** específicas con organismos públicos, otras entidades, presencia en ferias, fuentes varias de reclutamiento etc. a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres desempleadas, y de mujeres víctimas de la violencia de género.
- Establecer **acciones específicas para la selección de puestos**, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tenga preferencia para **ser contratado el género que se constate como menos representado**, promoviendo de esta forma la incorporación de mujeres a todas las áreas de la plantilla.
- En caso de utilizar consultoras externas para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los **criterios de la empresa en cuanto a la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Documentar el **número de candidaturas** que se presentan a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.
- Realización de acciones de **formación y sensibilización en materia de igualdad** a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

- Garantizar el nombramiento a **mujeres embarazadas**, situación de maternidad o paternidad. Especificando en las ofertas de empleo medidas antidiscriminatorias en caso de embarazo, lactancia...
- Revisión de **puntuaciones, baremos y marcas** en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.
- Revisar que se le pregunte a la persona postulante el **nombre y pronombres** por los cuales quiera ser llamada, y que se respeten durante todo el proceso, sea (o no) seleccionada.
- Revisar el proceso de entrevista, donde **no se hagan preguntas asociadas a modificaciones corporales, hormonización**, nombre muerto o cómo era antes de transicionar, entre otras.
- Reevaluar requisitos excluyentes, como **años de experiencia**, ya que producto de situaciones de discriminación en espacios de estudio y trabajo, las personas trans, por ejemplo, desertan sus estudios, tienen un menor desarrollo de carrera o trayectoria y mayor tasa de desempleo, versus personas cisgénero.

Promoción y desarrollo profesional

- **Priorizar al género menos representado** en las promociones que se pudieran producir. De cara a las promociones, se hará compatible la aplicación de criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto, con la aplicación del criterio de presencia equilibrada, dando prioridad en caso de similitud en los criterios objetivos, al género que se hallase menos representado, para acceder a la vacante.
- **Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa**, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- **Impartir formación específica en materia de género e igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción.
- **Realizar un estudio de las posibilidades de promoción de las mujeres en los puestos de responsabilidad** en los que tengan menor presencia, y establecer, en su caso, medidas.
- **Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género** para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.
- En el **tratamiento estadístico** organizacional incluir la variable "género" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas. Se analizarán las cuotas de representación por sexos en cada categoría. La tendencia será a composición equilibrada órganos de dirección.

- Conseguir una **representación equilibrada** de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Definir **objetiva y adecuadamente los puestos de trabajo** y realizar acciones para romper estereotipos.
- Garantizar que los trabajadores y trabajadoras en situación de **excedencia** por cuidado de hijos, hijas o de familiares puedan participar en promociones y ascensos, en igualdad de condiciones.
- Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos **vacantes** para su posible participación en los procesos de promoción interna, así como motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.
- **Incrementar la participación de las mujeres en cursos específicos** para acceder a puestos de responsabilidad (puestos directivos). Para ello, se facilitará la participación de mujeres en cursos que puedan tener relación con actividades directivas, bien sean de contenido técnico o de habilidades directivas.
- Primar la **promoción interna frente a la contratación externa**.
- Garantizar **conversión de contratos temporales en fijos en términos de igualdad para ambos géneros**. Promover la conversión de jornadas parciales en completas al menos en un 5%.
- Seguimiento específico de las **promociones de personas a tiempo parcial o jornada reducida** para evitar que este tipo de jornada sea un condicionante que perjudique la promoción de las mujeres.

Conciliación y corresponsabilidad

- Folletos/guías sobre derechos legales y mejoras propias de la empresa.
- Campañas para fomentar el reparto equilibrado de responsabilidades y el uso indistinto de permisos, en especial el de paternidad.
- Permisos retribuidos y no retribuidos ampliados (por hospitalización, enfermedad, fallecimiento, adopción, reproducción asistida, etc.).
- Posibilidad de fraccionar permisos, unirlos a vacaciones o adaptarlos a las necesidades familiares.
- Ampliación de permisos de lactancia y medidas específicas para padres.
- Reducción retribuida de jornada en casos graves (menores hospitalizados, hijos con enfermedades graves, familiares dependientes).
- Adaptación de jornada sin reducción salarial para personas con responsabilidades de cuidado.

- Ampliación de la **edad de guarda legal** hasta los 14 años.
- Posibilidad de acumular **reducciones** en periodos vacacionales escolares.
- **Ampliación de excedencias** por cuidado de hijos/as y familiares dependientes (hasta 3 años).
- **Excedencias especiales** para adopción internacional, problemas de embarazo, enfermedad prolongada, familias numerosas.
- **Flexibilidad horaria** en entrada/salida, jornada intensiva, teletrabajo parcial.
- Preferencia de **turnos y vacaciones** para personas con hijas/os menores o familiares dependientes.
- Política de “**luces apagadas**” y reuniones dentro de horario laboral.
- Preferencia en **movilidad geográfica** por motivos de conciliación (custodia, dependencia).
- **Cheques guardería** (0-3 años).
- **Ayudas económicas** para cuidado de personas dependientes.
- Recursos para **cuidado infantil** en vacaciones escolares.
- **Bolsa de horas** para acompañar a familiares a consultas médicas o tutorías escolares.
- **Complemento salarial** hasta el 100% durante baja maternal.
- Garantía de **no traslados** durante embarazo y lactancia.
- Posibilidad de **turno fijo o traslado temporal** cerca del domicilio para trabajadoras embarazadas.
- Evaluar positivamente la **corresponsabilidad en cargos directivos**.

Formación

- Contemplar en la articulación del plan de formación **las diferentes modalidades** de jornada laboral para adaptar la formación a ese horario de trabajo.
- Revisar el **contenido del Plan de Formación** anual desde la perspectiva de género y los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación.
- **Garantizar a las personas que por razones familiares se sitúan en periodo de suspensión contractual (excedencias)**, el derecho a solicitar a la empresa su asistencia a todos los cursos de formación programados, no impidiendo la suspensión de su contrato de trabajo, el poder realizarlos. Todo ello de manera voluntaria y a iniciativa de la persona excedente.

- Propiciar que la **atención a menores o personas dependientes** dentro del seno familiar no suponga un obstáculo en el acceso a cursos de formación organizados por la empresa.
- Asegurar que los **partners pedagógicos** (consultorías, escuelas de negocios, etc.) y el personal de formación interno sean informados sobre la política de igualdad de la empresa y exigir su cumplimiento.
- Establecer **módulos de igualdad de oportunidades**, incluyendo protocolos existentes, en todos los cursos de formación ofertados por la Empresa.
- Fomentar el **acceso de las mujeres** a cursos relacionados con el desarrollo directivo, diseñar acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Garantizar al menos un % de plazas para mujeres en formación de aspirantes a personal directivo.
- Se podrán **financiar estudios oficiales** hasta el 100% de la matrícula si el resultado es de aprobado para mujeres en formación para su promoción profesional.
- Realizar una **campaña informativa para promover la participación de mujeres** en acciones formativas de puestos masculinizados
- Formar al **personal de nuevo ingreso** específicamente sobre los principios de igualdad de la entidad, el Plan de igualdad y el Protocolo de prevención del acoso, dentro de la jornada laboral.
- Extraer **información desagregada por género**: número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral.
- **Fijar y respetar horarios de inicio y finalización de sesiones**, potenciando las audio y videoconferencias y teniendo en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias.

Retribuciones

- Desarrollar y consolidar el **sistema de evaluación continuada del desempeño implantado en la empresa**.
- Incluir y señalar los actuales **complementos** que contempla la vigente estructura salarial: complementos por razón de la persona (en la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora); de puesto de trabajo (a razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad); por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.
- La plantilla con **contrato a tiempo parcial** tendrá derecho preferente a

incrementar su jornada frente a la celebración de nuevas contrataciones de sustitución (bajas, vacaciones, etc.), siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.

- Identificar y definir de forma clara aquellos factores que, en un momento determinado, pueden motivar la **atribución de una determinada ventaja salarial** a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un género respecto de otro.
- **Analizar la estructura salarial** (retribución mínima garantizada, complementos y retribución variable) de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres realizando un seguimiento de las mismas. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de género, desarrollar un plan de actuación concreto.
- **Modificar el reglamento interno de retribución variable** para garantizar que se tienen en cuenta como trabajados los períodos de las licencias de maternidad, paternidad y lactancia, así como para no desfavorecer a personas que disfruten de reducción de jornada.

Lenguaje y comunicación inclusiva

- Aplicar un **manual interno de lenguaje inclusivo** en toda la documentación, web y comunicación externa.
- **Revisar** formularios, contratos y manuales de acogida para incluir identidades diversas.
- **Formar** a la plantilla en comunicación no sexista.
- Revisar el texto del **convenio colectivo** para eliminar el lenguaje sexista en la clasificación profesional.
- Preguntar los **pronombres** de las personas y visibilizar los propios tuyos en reuniones corporativas.

Prevención y actuación frente al acoso

- Elaborar un **protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo**.
- Se realizarán **campañas de sensibilización y prevención**, incluyendo la composición de la comisión instructora, los canales de denuncia, etc.
- **Formar e informar** a toda la plantilla explicando qué se entiende por acoso y la obligación de velar y denunciar cualquier conducta que pueda implicar acoso.
- Elaborar y difundir una **Guía de acoso y violencia en el trabajo**.
- **Informe semestral** sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo previsto en el Convenio Colectivo de empresa (número, tipología, resolución...), así como el número de denuncias archivadas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Con el objetivo de poder evaluar continuamente los cambios paulatinos que se van haciendo en las empresas de inserción, tendríamos que:

1. Definir indicadores de seguimiento desde el inicio

> Cada acción debe tener un indicador medible.

Ejemplos:

- **Selección y contratación:** % de candidaturas femeninas presentadas vs. % de contrataciones efectivas.
- **Promoción:** % de mujeres en puestos de responsabilidad respecto al total.
- **Brecha salarial:** diferencia salarial media entre hombres y mujeres en la misma categoría.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** nº de permisos solicitados por hombres vs. mujeres.
- **Formación:** nº de personas que completan formación en igualdad, desagregado por sexo y categoría.
- **Prevención de acoso:** nº de personas formadas en protocolos y nº de casos gestionados.
- **Lenguaje inclusivo:** % de documentos revisados y adaptados a lenguaje inclusivo.

2. Establecer un calendario de revisión

- > **Corto plazo:** revisiones trimestrales para ver avances inmediatos.
- > **Medio plazo:** evaluación anual para ajustar medidas.
- > **Largo plazo:** balance a los 3-4 años para valorar impacto real en la cultura de la empresa.

3. Crear un equipo de seguimiento

- Comisión de igualdad o grupo de trabajo mixto (dirección, personal técnico, representación de la plantilla).
- En empresas de inserción: incluir también la voz de las personas en itinerario de inserción, porque aportan una mirada interseccional.

4. Usar herramientas sencillas

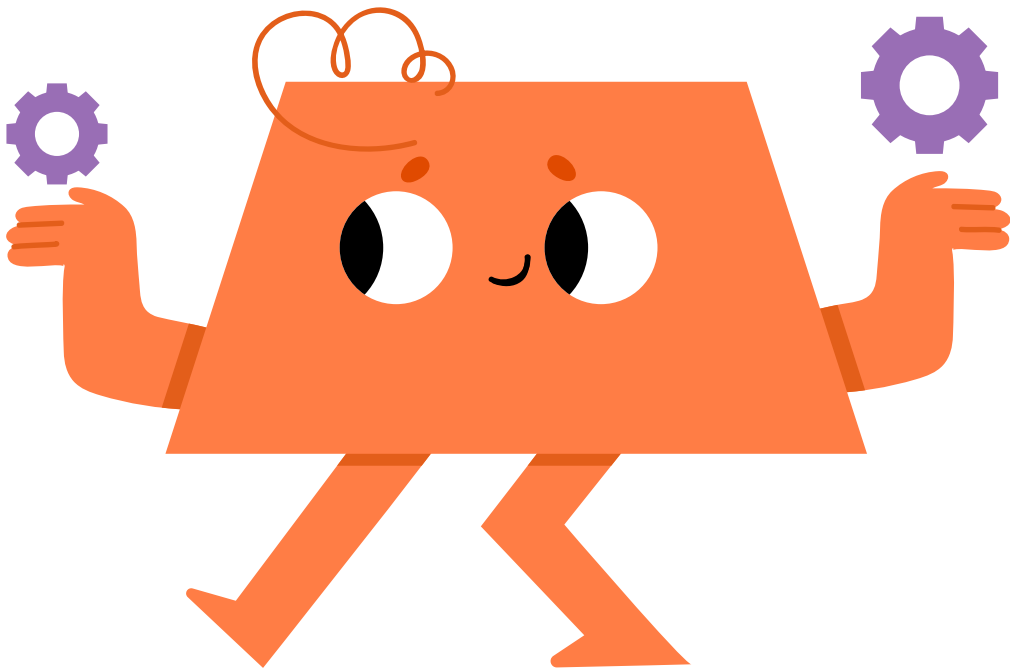
- Tablas comparativas (antes/después).
- Encuestas de satisfacción a la plantilla.
- Grupos de discusión para identificar percepciones y resistencias.

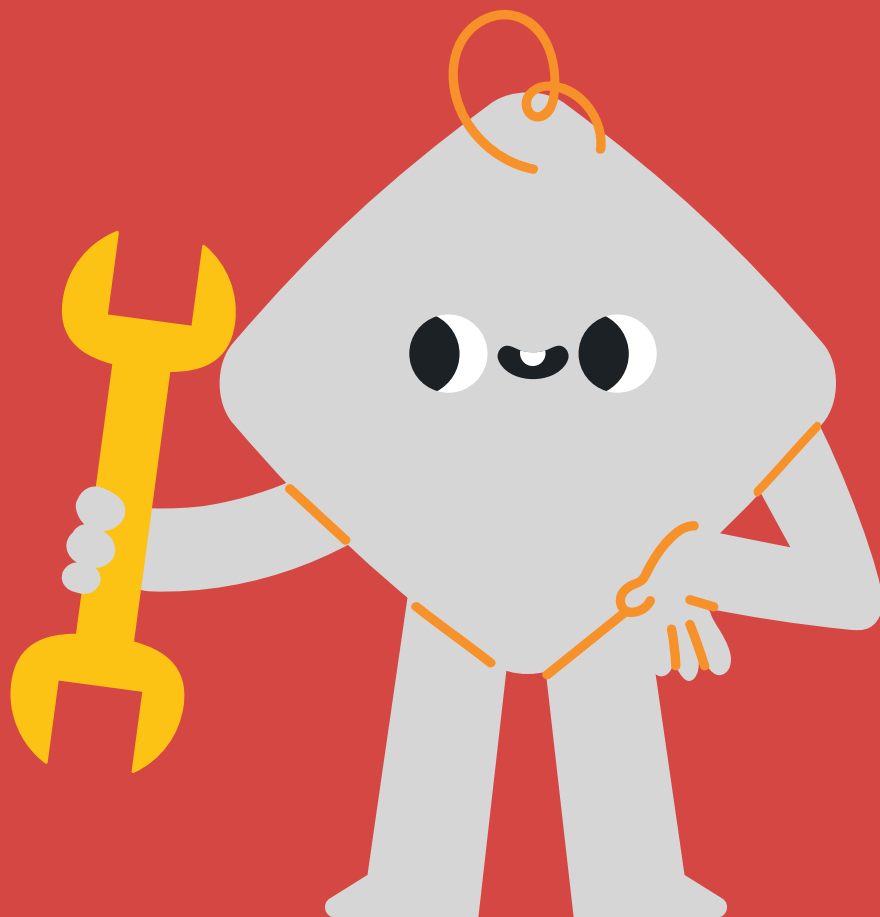
5. Elaborar informes periódicos

- Breves, claros y con datos comparativos.
- Con recomendaciones prácticas para corregir lo que no funciona.
- Compartidos con toda la plantilla para fomentar transparencia.

6. Ajustar y mejorar

- Si una medida no funciona, modificarla en lugar de mantenerla “por obligación”.
- Aprovechar buenas prácticas detectadas y replicarlas en otras áreas.





CAJA DE HERRAMIENTAS

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS A FAVOR DE LA IGUALDAD REALIZADAS POR ENTIDADES DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

A continuación, vamos a ver algunos ejemplos paradigmáticos concretos de entidades de inserción sociolaborales que están aplicando muchas de las medidas a favor de la igualdad mencionadas en el apartado anterior.



SUSTRAI ETIK KOOP. S.

Sustrai Etik Koop. S. es una cooperativa de inserción sociolaboral de Bilbao que opera bajo la marca comercial Sustraiak Catering. Su actividad combina catering/hostelería vegetariana y agroecológica con itinerarios de inserción dirigidos especialmente a mujeres migradas y colectivos en vulnerabilidad, y tiene raíces/colaboración con la cooperativa feminista Errotik.

Medidas concretas que aplican para favorecer la igualdad:

- 1. Itinerarios de inserción sociolaboral personalizados** con acompañamiento técnico de hasta 3 años de duración, lo cual es clave para generar trayectorias que no sean sólo empleo temporal, sino profesionalización.
- 2. Foco explícito en mujeres migradas y en empoderamiento feminista:** el objetivo no es solo dar trabajo, sino ofrecer acompañamiento psicosocial y herramientas para la autonomía.

3. Creación de espacios seguros y de apoyo para mujeres migradas que están realizando los itinerarios de inserción socio-laborales.

4. Formación práctica y profesionalización en un sector precario (hostelería) con perspectiva de género: Ofrecen formación en cocina profesional y en prácticas reales de catering, lo que incluye apoyo en elaboración de CV, flexibilidad horaria para conciliación y apoyo para continuar estudios, medidas que favorecen la inserción sostenida de mujeres.

5. Cadena de valor feminista y soberanía alimentaria: Priorizan proveedores y productoras locales, integrando la perspectiva de género también en la compra y el suministro. Eso es una medida estructural para visibilizar y remunerar el trabajo de mujeres en la cadena agroalimentaria.

6. Contratación a través de figuras públicas que impulsan empleo inclusivo (contratos reservados a empresas de inserción): Han sido adjudicatarias de contratos reservados por la Administración (p. ej. servicios en congresos), aprovechando la figura de contratación pública que favorece a Empresas de Inserción y, por tanto, el empleo inclusivo. Esto les permite generar empleo protegido con impacto social.



**MULLERES
COLLEITEIRAS**

MULLERES COLLEITEIRAS

Es una cooperativa social sin ánimo de lucro, promovida también por Arquitectos Sin Fronteras, que gestiona la recogida, tratamiento, valorización y reutilización de aceite doméstico usado en A Coruña. Su razón de ser es promover la inserción sociolaboral, el empoderamiento y la autonomía de mujeres en situación de exclusión social, mediante un empleo formal o autoempleo, y desde una propuesta sostenible y de economía circular.

Medidas y prácticas que favorecen la igualdad internas:

1. El proyecto está dirigido exclusivamente a mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social, lo que ya implica una política de focalización de género muy clara.

2. Se apuesta por la formación en distintas temáticas (tecnología, medio ambiente, gestión) para fortalecer la autonomía profesional de las mujeres participantes.
3. Fomenta el autoempleo y la creación de empleo disponible para mujeres excluidas, especialmente mujeres de la comunidad gitana.
4. Existe un compromiso visible con la sostenibilidad ambiental, economía circular y gestión responsable del aceite usado, lo que le da al trabajo una dimensión de sentido más allá de la mera inserción. Este enfoque puede contribuir al orgullo de pertenencia, visibilidad social y dignidad del empleo.

Sin embargo, a pesar de este posicionamiento político público a favor de la igualdad, estas pequeñas empresas de inserción **no tienen publicados documentos completos** (plan de igualdad, protocolos, etc.) en su web que lo justifiquen; en cambio, entidades más consolidadas sí publican todo el paquete de documentación en memorias anuales, que, aunque no garantizan que la implementación sea perfecta, pero sí aportan transparencia y trazabilidad para auditar prácticas. Este es el caso de la siguiente empresa.



TIEBEL S. COOP

Tiebel S. Coop, cooperativa de servicios en Zaragoza, se ha convertido en un referente en la integración de la igualdad dentro de una empresa de inserción. Su plantilla de 52 personas está formada en un 87% por mujeres, con una edad media de 50,6 años frente a los 43,3 de los hombres. Todas las trabajadoras cuentan con contrato indefinido y, de las cinco socias trabajadoras, el 100% son mujeres. La presencia femenina atraviesa también la toma de decisiones: el 83% de los cargos societarios y el 66% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres, lo que refuerza su papel central en la gobernanza de la cooperativa. Además, la brecha salarial es inversa a la habitual, ya que ellas perciben un 6,4% más que sus compañeros, dentro de una estructura con una banda salarial reducida de 1,72.

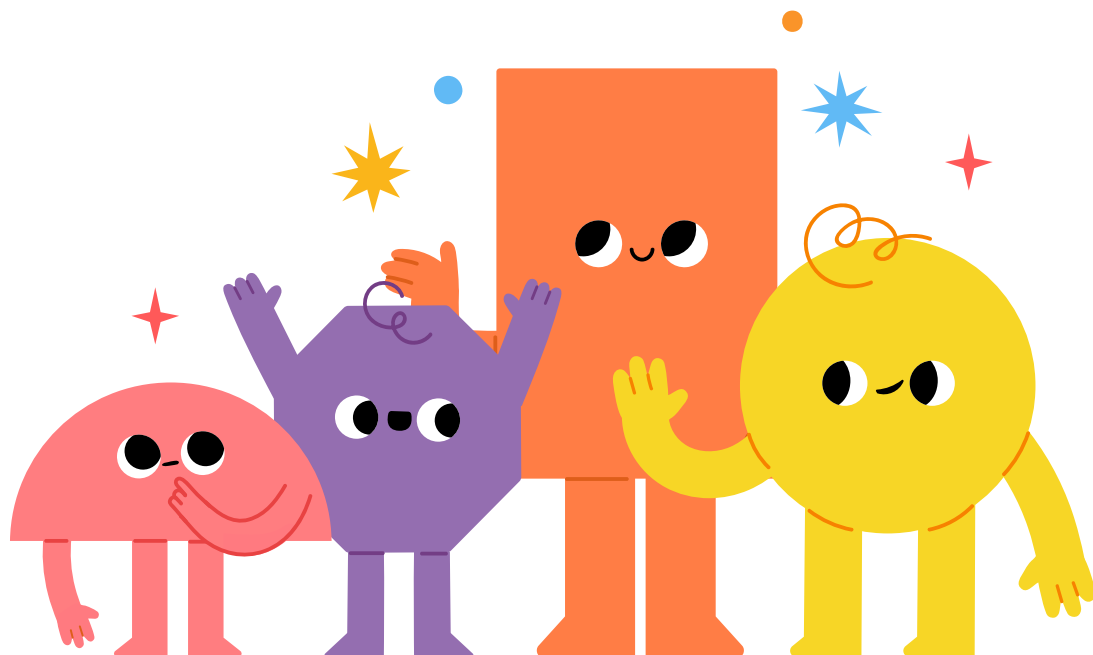
Este compromiso se sostiene con un Plan de Igualdad vigente desde 2023 y con un protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de género. Tiebel ha ampliado los permisos legales de conciliación y genera espacios de atención emocional para su personal, mostrando una apuesta por los cuidados más allá de lo contractual. Sus balances sociales y memorias RSA hacen públicos estos indicadores, consolidando a la cooperativa como un ejemplo de transparencia y como un referente en la economía social donde la igualdad se mide y se practica en lo cotidiano.

A partir de los datos extraídos con anterioridad, podemos pensar que para que las **PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y COOPERATIVAS DE INSERCIÓN** puedan consolidar su compromiso con la igualdad, resulta imprescindible que cuenten con **APOYOS ESTABLES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** que les permitan introducir de forma transversal la perspectiva feminista en todos sus procesos.

No basta con declarar valores:

Es necesario demostrarlo públicamente mediante memorias anuales que recojan indicadores claros sobre empleo, liderazgo, brecha salarial o conciliación, y que se complementen con **PLANES DE IGUALDAD ACTUALIZADOS Y PROTOCOLOS EFECTIVOS CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Sólo así estas entidades podrán visibilizar con transparencia su impacto y reforzar su papel como agentes de cambio social.



RECURSOS

Asesoramiento y Ayudas para planes de igualdad:

- El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad es una iniciativa del Instituto de las Mujeres promovida en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que responde al compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El Servicio, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, es totalmente gratuito.

Recursos de formación continua gratuita sobre Igualdad y diversidad

- Formaciones presenciales y online en relación a igualdad
- Recursos y materiales para autoformación en diversidad y población LGTBIAQ+
- Formación promovida por FELGTBI+

Recursos para implementar el uso del lenguaje inclusivo en las empresas:

- La guía de las guías: GUÍAS PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE (2015)
- Bengoechea Bartolomé, M. (2017). Guía Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo [Internet] Gobierno de Cantabria. Dirección General de Igualdad y Mujer.
- Guía práctica de comunicación incluyente. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en la Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Corrector de lenguaje inclusivo: igualdad y diversidad (themis.es): La Asociación de Mujeres Juristas THEMIS ha desarrollado un software de uso gratuito llamado Herramienta Themis, cuya utilidad consiste en que puede detectar el lenguaje sexista en documentos, páginas web y emails, ofreciendo la posibilidad de corregir estas expresiones sexistas a través de las opciones cambiar, cambiar todas, omitir, etc. La herramienta se basa en un diccionario, al cual se puede acceder, con más de 1.800 términos presentados por categorías. Se puede descargar la demo. para instalarla y revisar todo tipo de documentos.

Recursos para desarrollar protocolos de conciliación y corresponsabilidad

- Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE)
- De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones
- Guía de consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad

Recursos para desarrollar protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo
- Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo
- Modelo descargables de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral en empresas que elaboren un plan de igualdad o que carezca de él.

Recursos para desarrollar protocolos de inclusión y acompañamiento a personas LGTBIAQ+ para empresas

- Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones
- Protocolo de inclusión y acompañamiento a identidades trans para empresas
- Guía para elaborar protocolos de transición de género en el trabajo (para empresas y administraciones)
- Planes LGTBIAQ+ en las empresas

Programas de mentoría y liderazgo femenino

- TALENTIA 360. MUJERES DIRECTIVAS

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS



- CEPYME Aragón.** CEOE Aragón. CCOO Aragón. UGT Aragón. (2019). *Buenas prácticas en materia de igualdad: grupo de trabajo sobre planes de igualdad en las empresas*. CC.OO.
- Comisión Europea.** (2020). *Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, Al comité Económico y Social Europeo y al comité d elas Regiones*.
- EAPN-ES.** (2025). *El Estado de la Pobreza: Seguimiento de indicadores de la Agenda UE 2023*.
- Eitb.eus.** (febrero de 2021). *"Sustraiak Catering", cooperativa gastronómica de inserción socio-laboral* (Santutxu).
- FAEDEI.** (2023). *Balance del Impacto social y económico. Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción* (FAEDEI).
- Gizatea.** (julio de 2021). *Sustrai Etik Koop. S., una nueva Empresa de Inserción con sabor local*. Obtenido de <https://www.gizatea.net/sustrai-etik-koop-s-una-nueva-empresa-de-insercion-con-sabor-local/>
- Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha.** (2019). *II Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre de Castilla La Mancha 2019-2024*.
- Instituto de las Mujeres.** (Septiembre de 2025). *Estadísticas. Mujeres en Cifras. Empleo y Prestaciones Sociales. Mercado de Trabajo*. Obtenido de Instituto de las Mujeres: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/MercadoTrabajo.htm>
- Instituto de las Mujeres.** (2025). *Principales indicadores estadísticos igualdad. Instituto de las Mujeres*.
- Instituto Nacional de estadística.** (Septiembre de 2025). *INEbase. Actividad, ocupación y paro. Mercado laboral. Encuesta de población activa*. Obtenido de Instituto Nacional de estadística: <https://ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=10989&capsel=10992>

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. (septiembre de 2025). *Datos sobre empleo de personas con discapacidad. estadística por temas.* Obtenido de <https://estadistica.castillalamancha.es/datos-sobre-empleo-de-personas-con-discapacidad>

Ministerio de igualdad. Instituto de las Mujeres. (Septiembre de 2025). *Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE): Instituto de las Mujeres.* Obtenido de Instituto de las Mujeres: <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/home.htm>

Mulleres Colleiteiras. (s.f.). Obtenido de <https://mullerescolleiteiras.org/es/sobre-nosotros/>

Multiángulo. (2019). *Estudios sobre monomarentalidad y vulnerabilidad social en Castilla La Mancha.* Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha.

ODT Chile. AHA Incusión. (2023). *Guía de Buenas Prácticas Laborales para la inclusión de personas trans y género diversas.*





**GUÍA DE BUENAS
PRÁCTICAS
LABORALES PARA
FAVORECER LA
IGUALDAD DENTRO
DE LAS EMPRESAS
DE INSERCIÓN
DE CASTILLA-LA
MANCHA
2025**

aseiRCaM

asociación
empresas
inserción de
castilla-la mancha



Castilla-La Mancha
Consejería de Economía,
Empresas y Empleo

