



ESTUDIO SOBRE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL SECTOR NUCLEAR ESPAÑOL

Un Estudio de WIN España

**Susana Falcón, M^a Luz Tejeda, M. Pelegrí, R. Gonzalez Gandal,
C. González
WiN España**



Han transcurrido diez años desde la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y su aplicación es una realidad, como lo evidencian los Planes de Igualdad puestos en marcha



WiN España consideró el momento adecuado para ver la **EVOLUCIÓN** y **TENDENCIA** del sector en este aspecto: que representación, a nivel cuantitativo como cualitativo, tienen las mujeres en el sector nuclear español

EL OBJETIVO DE WIN ESPAÑA ERA DOBLE:

- ☐ Conocer de forma objetiva cuál es la presencia de la mujer en este sector
- ☐ Analizar de manera cualitativa la información recogida



En un futuro y en caso necesario, trabajar en posibles **MEDIDAS DE MEJORA**, así como compartir experiencias entre las diferentes empresas participantes

DESARROLLO



Se creó un grupo de trabajo dentro de WiN España. El proyecto tuvo dos fases:

- Reuniones para decidir exactamente qué se quería conseguir. Involucramos a RRHH-Tecnatom habituados a este tipo de estadísticas, a elaborar y seguir del plan de igualdad. Se decidió elaborar un **CUESTIONARIO** y la posterior extracción de los datos
- Toma de datos y realización del informe



Con este objetivo se envió el cuestionario a 65 empresas de la SNE. Dicho formulario constaba de tres secciones:



1. Información **IDENTIFICATIVA** de la empresa (“Información Compañía”)
2. Información **CUANTITATIVA** de toma de datos. Si existían actividades diferentes a la nuclear claramente diferenciadas, o sólo de ámbito nuclear
3. Información **CUALITATIVA** para ahondar en cualquier aspecto relevante a destacar

LA ENCUESTA

NUESTRA MUESTRA

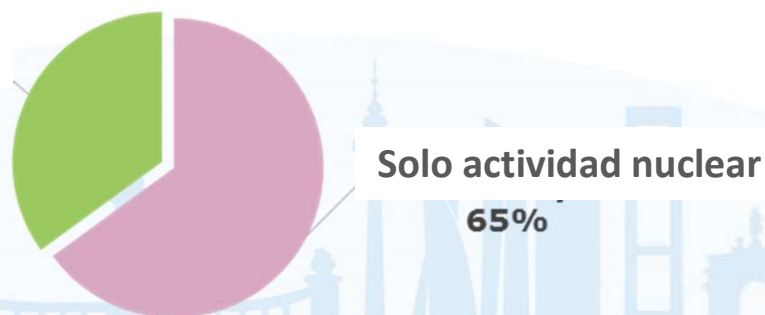
- ✓ Datos desde 2010 – 2014 – 2017 recogidos por
- ✓ 20 empresas/organismos participantes



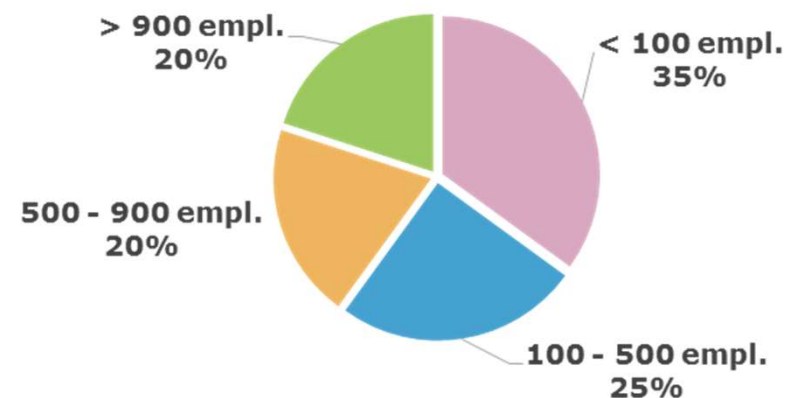
Por titularidad



Por actividad



Por tamaño (nº empleados)

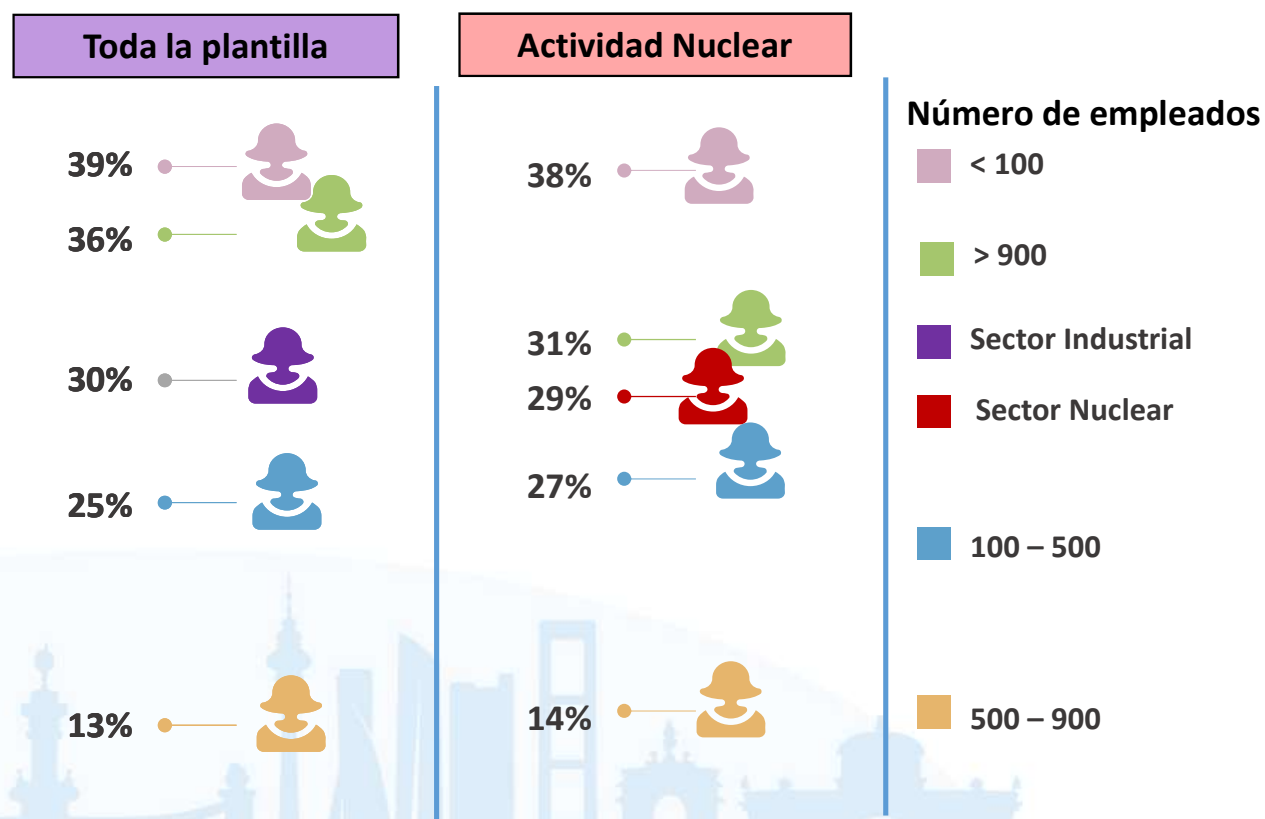


Representación femenina por tamaño de empresa



- El porcentaje de mujeres que trabajan en el sector nuclear es similar al del sector industrial en su conjunto
- Los únicos datos notables corresponden a las empresas más grandes donde hay un 4% menos de mujeres que trabajan en actividades nucleares que en el resto de actividades
- Las empresas más pequeñas y las más grandes tienen más mujeres en sus plantillas
- Las empresas con plantilla entre 500 y 900 empleados tienen las tasas más bajas de representación femenina , 13%
- La tasa promedio de representación femenina de las empresas encuestadas (30%) es más alta que el promedio de mujeres del sector industrial (25%). (Mercado laboral femenino a nivel nacional. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2018)

Representación media de mujeres por tamaño de empresa.



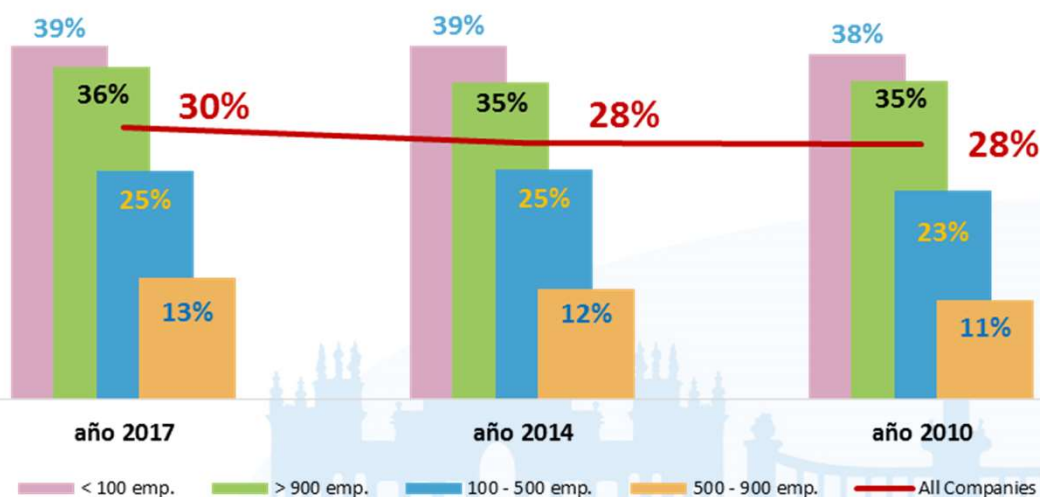
Evolución de la representación femenina

2017-2014-2010

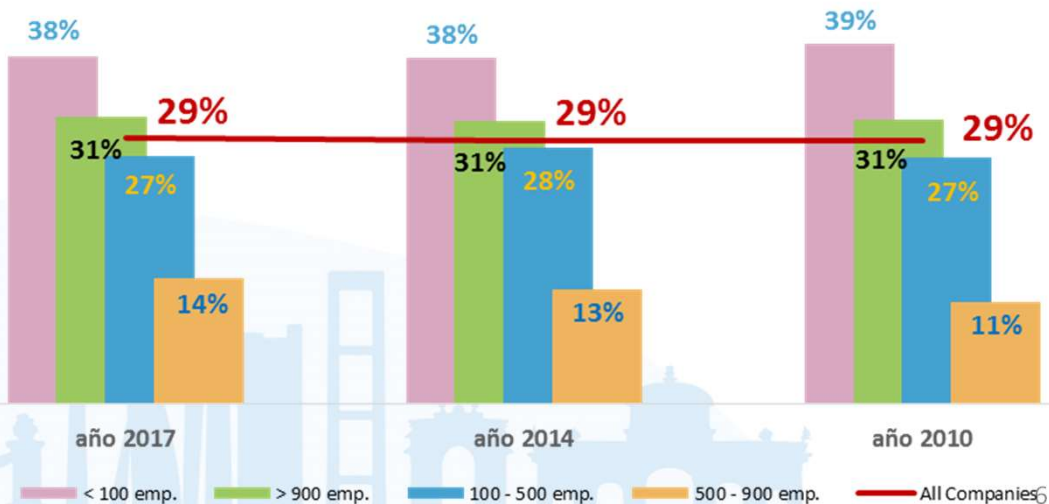


- ✓ No hay grandes cambios en la composición de las plantillas de las empresas analizadas de 2010 a 2017
- ✓ La misma tendencia se observa en empresas con solo actividad nuclear.
- ✓ Se observa una tendencia similar en el porcentaje de mujeres científicas españolas: el 39% se ha mantenido constante desde 2009 (Mujer en la ciencia. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. 2018)

Promedio de representación femenina total
Por tamaño de empresa (nº empleados)



Promedio de representación femenina nuclear
Por tamaño de empresa (nº empleados)

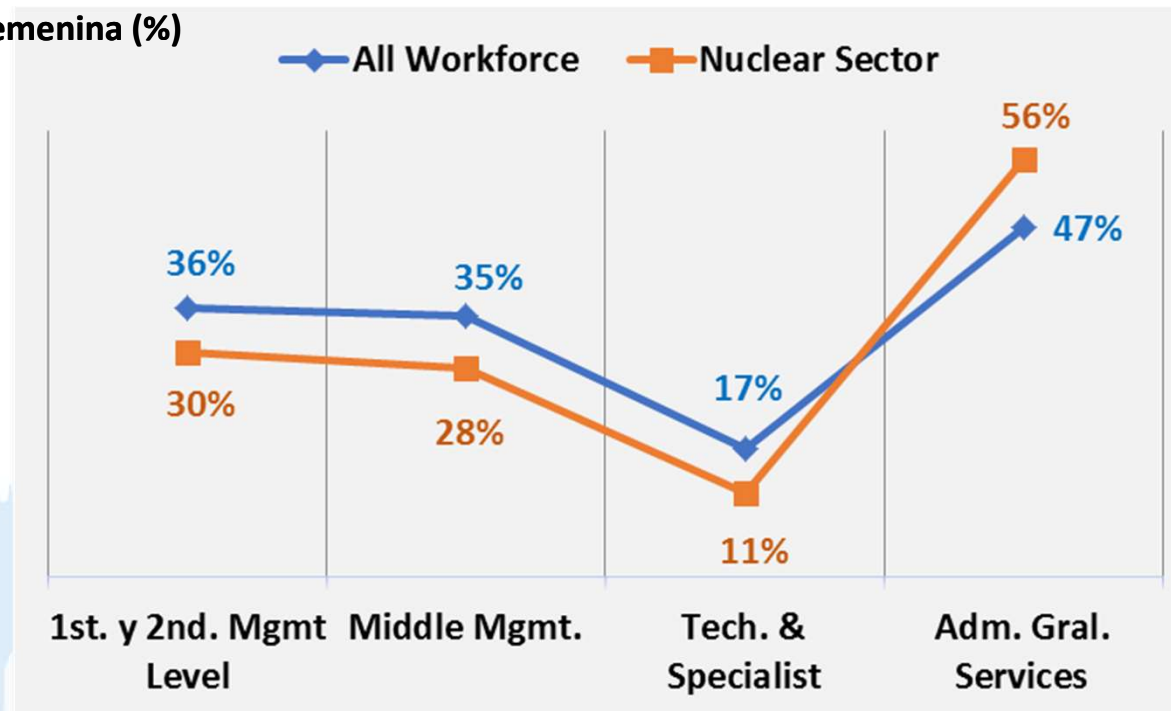


Representación femenina por categoría o nivel



- El **67% de la presencia laboral femenina** se encuentra en los puestos de titulación superior o en puestos de mayor responsabilidad. En los hombres es del **55%** (por la escasa representación femenina en puestos técnico y de especialistas)
- En el sector nuclear, este porcentaje es menor, pero la representación femenina aún llega al **61%** en este tipo de posiciones

Representación femenina (%)



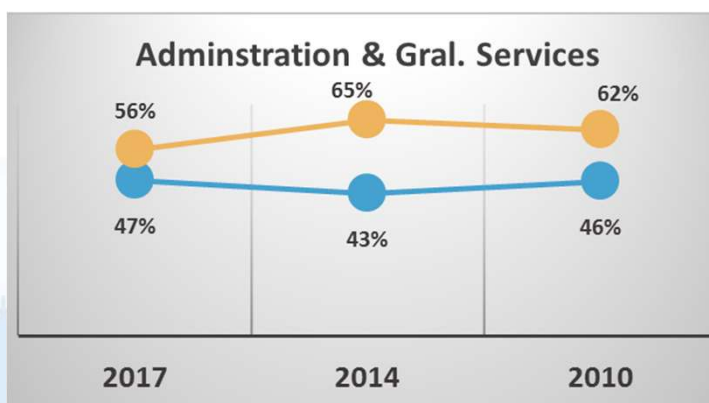
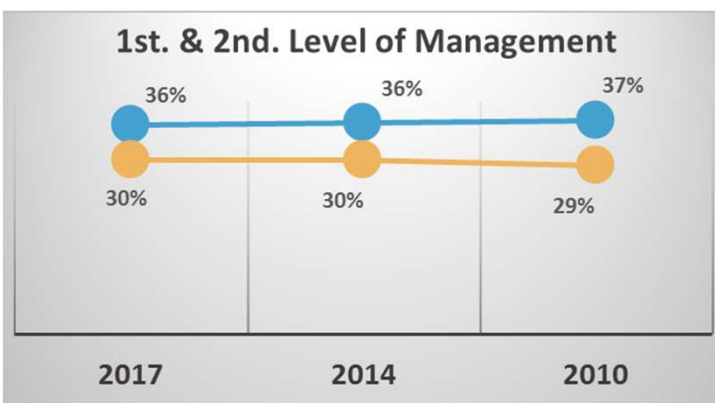
Estructura por categoría. Evolución 2017 - 2014 - 2010



Plantilla completa



Sector Nuclear

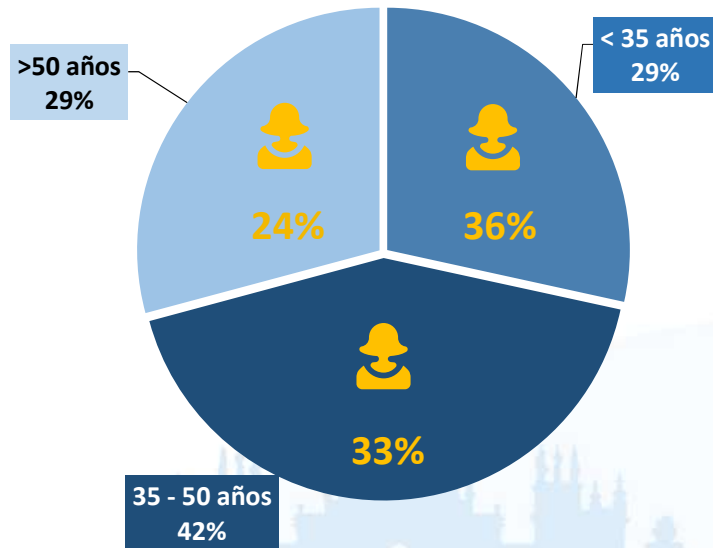


- No ha habido mucho cambio en la representación femenina en puestos de mayor responsabilidad, tanto en la plantilla completa como en el sector nuclear
- El cambio más grande es en Técnicos y Especialistas, pasa del 8 al 11%. Aun así, es la categoría con el menor porcentaje de mujeres.
- En administración y Servicios Generales en el sector nuclear es la única categoría con más mujeres que hombres, de 62 a 56 %

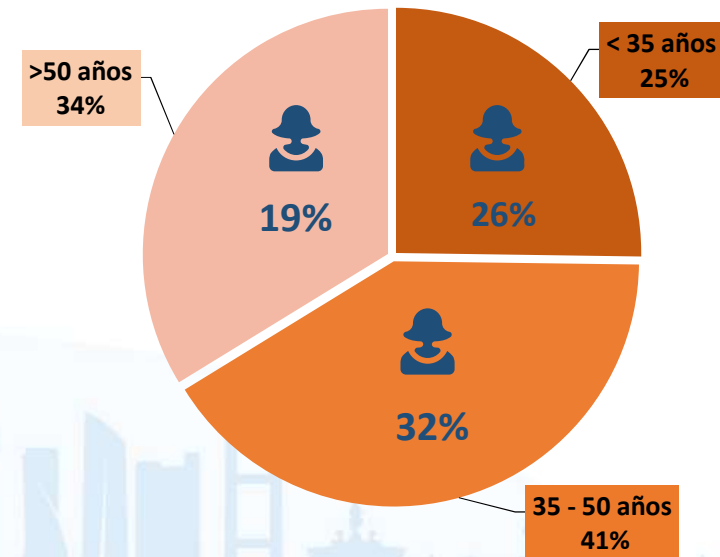
Análisis por edad

- ✓ El porcentaje de representación femenina aumenta con una plantilla más joven, del 24% para el grupo de más de 50 años al 36% para el grupo de menores de 35 años.
- ✓ En las plantillas de actividad nuclear, la representación femenina es menor y la distribución de edad de los datos muestra una fuerza laboral mayor.

Distribución por edad toda la plantilla analizada
Porcentaje de empleados - % Representación femenina



Distribución por edad en plantillas nucleares
Porcentaje de empleados - % Representación femenina



¿Qué hacen las empresas sobre la igualdad de género?



- La ley española (2007) establece que todas **las empresas con más de 250 empleados** deben tener un Plan de Igualdad de Género. **El 83% de estas empresas tienen un Plan de Igualdad.**
- Incluso el **37,5% de las empresas con menos de 250 empleados tienen uno**. Este porcentaje aumentará debido a la reciente modificación de la legislación española (2019)
- **Las empresas públicas y el 88% de las empresas privadas** consideran explícitamente las cuestiones de igualdad y no discriminación en sus políticas de gestión.
- El **84%** de las empresas analizadas cuentan con medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral.



¿Qué medidas / acciones son las más eficaces?



Medidas más mencionados

Acciones de Igualdad de género

Información pública con indicador accesible para todos los empleados

37%

Comité de Igualdad con Sindicatos

21%

★ Acciones específicas de formación y sensibilización

53%

★ Pautas y procedimientos para la prevención y manejo del bullying

63%

Pautas de uso de un lenguaje neutro sobre género

32%

Incluido en el código ético de la empresa

21%

★ Políticas de recursos humanos basadas en criterios neutros de género

79%

Flexibilidad y teletrabajo

32%



Retos para aumentar el porcentaje de representación femenina



- ☐ La educación y la formación profesional técnica es el gran problema para el futuro.
- ☐ La mayoría de las empresas indican que tienen problemas para encontrar mujeres durante el proceso de solicitud para puestos técnicos
- ☐ Todavía hay menos mujeres que hombres que estudian carreras técnicas y científicas en la universidad, y esta brecha es aún mayor en la formación profesional y no universitaria.
- ☐ **Este es un problema social y cultural**



Hallazgos principales



- **La representación femenina en el sector nuclear es similar al resto del sector industrial.**
- No hay un cambio real entre 2010 y 2017 en el porcentaje de representación femenina en el sector y en el número de mujeres en la actividad nuclear.
- A pesar de que la igualdad de género es una de las principales preocupaciones de nuestras empresas, existe una **clara reducción** del porcentaje de mujeres en el grupo más joven (<35 años).
- **El techo de cristal no parece ser un problema principal**, ya que hemos encontrado que el porcentaje de mujeres en los puestos de primer y segundo nivel es mayor que en los puestos medios
- La falta de mujeres en puestos de técnicos y especialistas se debe a la escasez de mujeres inscritas en este tipo de formación.
- **La educación es el mayor desafío que hay que afrontar para aumentar la representación femenina en el sector.**





45 REUNIÓN ANUAL • 25-27 septiembre de 2019



WiN España quiere agradecer a todas las empresas y organismos públicos hacer posible este primer estudio

