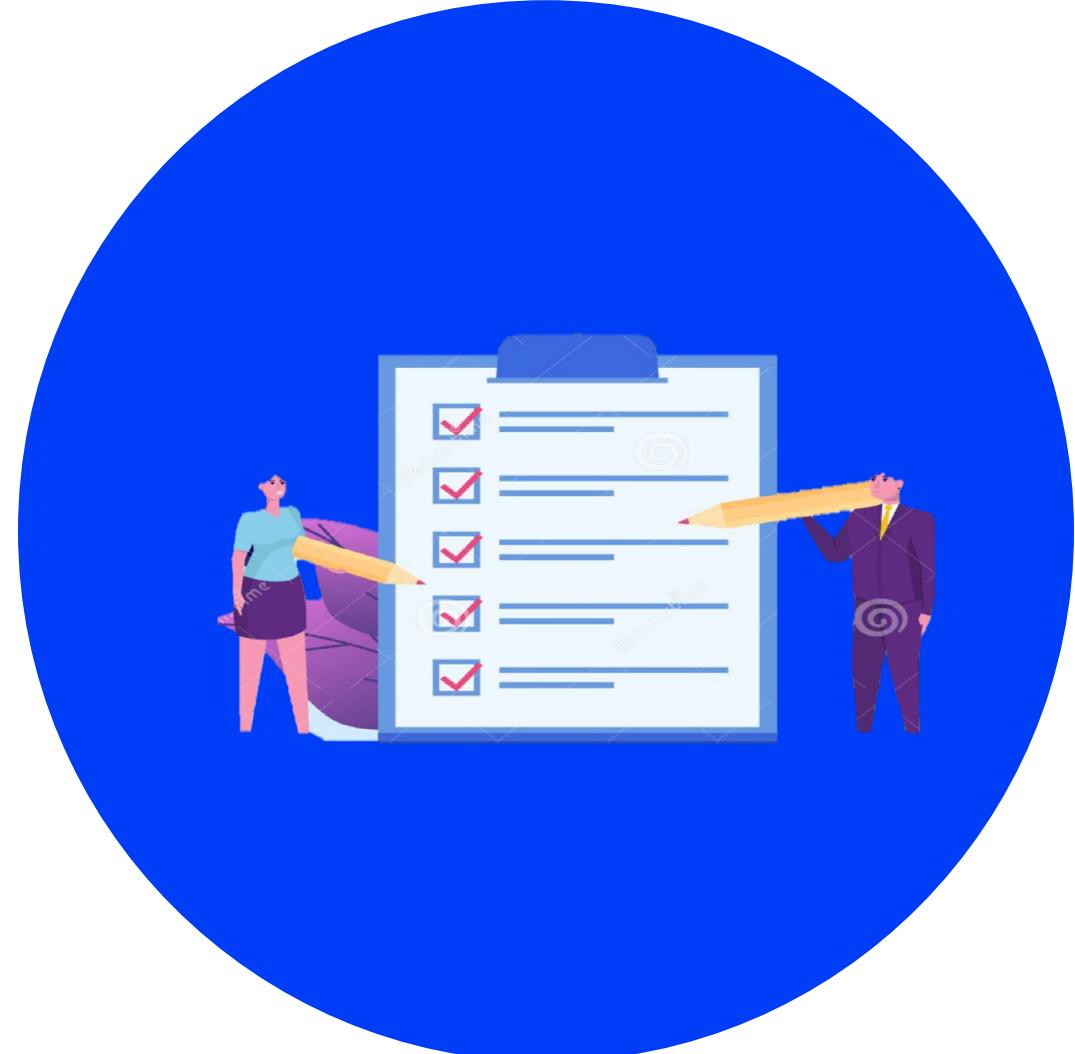


# Medición del impacto de género en la actividad empresarial

Asistencia Técnica  
17 de diciembre 2025



# Contenidos

1

Conceptos y normativa

2

Herramientas e Indicadores

# Objetivos

1

Comprender el impacto de género

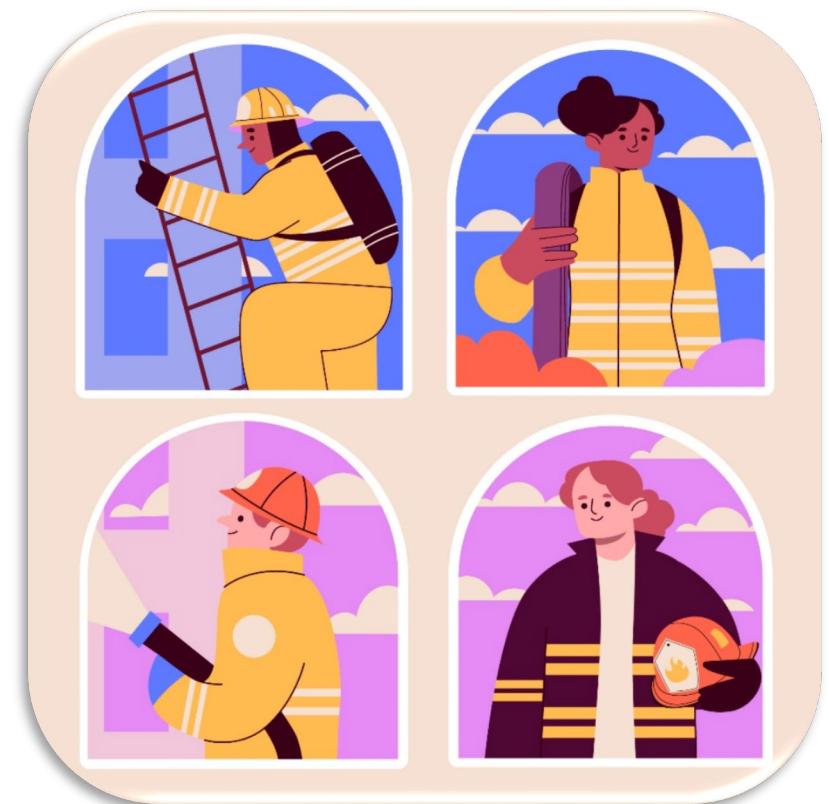
2

Conocer normativa e indicadores

3

Conectar datos y decisiones

# Conceptos y normativa



**MW**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

La evaluación del impacto de género permite identificar cómo las decisiones y políticas empresariales afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, evitando que se perpetúen desigualdades.

## Por qué medir el impacto de género

- Cumplimiento legal
- Competitividad y talento
- Reputación y ESG
- Prevención de riesgos

La evaluación de impacto de género supone hacer visible que la actividad empresarial podría no ser neutra al género, lo que significa que las actividades pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres.

Y ello se debe a que, durante el proceso de socialización diferenciada y jerarquizada de mujeres y hombres, se genera una situación y posición desigual de ambos en la sociedad. Esas desigualdades se mantienen y aumentan a través de la reproducción de roles y estereotipos de género, junto con el acceso desigual a los recursos, entendidos en sentido amplio, por parte de mujeres y hombres.

El Sistema de Indicadores de Género en la Ciudad de Madrid, arroja datos significativos sobre la actual situación y posición de las mujeres y hombres, así como su evolución en el tiempo, estableciendo un marco de indicadores de interés en base a los ámbitos de actuación municipales y a las fuentes disponibles.

# Por qué medir el impacto de género

**Cumplimiento legal**

- Ley Orgánica 3/2007
- RD-Ley 6/2019
- RD 901/2020 (Planes de Igualdad)
- RD 902/2020 (Igualdad retributiva)

# Por qué medir el impacto de género

## Cumplimiento legal

### **Prevenir riesgos legales y sanciones**

- Detectar desigualdades salariales o de promoción que puedan generar sanciones.
- Cumplir obligaciones de registro, informes y planes de igualdad.

### **Demostrar diligencia y transparencia**

- Evidenciar ante autoridades, auditorías y stakeholders que la empresa aplica medidas efectivas.
- Facilitar la presentación de informes no financieros y reportes ESG.

# Por qué medir el impacto de género



**Cumplimiento legal**

## Conexión entre medición y cumplimiento legal

**Datos objetivos:** Permiten documentar la situación real en términos de igualdad salarial, representación y oportunidades de desarrollo.

**Planes de acción basados en evidencia:** Los resultados de la medición permiten diseñar políticas que cumplen la normativa y son efectivas.

**Seguimiento y evaluación:** La medición continua asegura que se mantienen los estándares legales y se corrigen desviaciones a tiempo.

# Por qué medir el impacto de género

**Cumplimiento legal**

## Herramientas y métricas clave

- Registro retributivo y auditorías salariales
- Indicadores de representación y liderazgo por género.
- Evaluación de planes de igualdad y su eficacia.
- Encuestas internas de percepción de igualdad y clima laboral.

# Por qué medir el impacto de género

## Cumplimiento legal

Medir el impacto de género **no solo garantiza el cumplimiento de la legislación**, sino que también **transforma la obligación legal en una oportunidad de mejora interna y de fortalecimiento organizativo**. La información cuantitativa y cualitativa obtenida permite implementar planes de igualdad más precisos, reducir riesgos legales y mejorar la transparencia hacia autoridades y stakeholders.

# Por qué medir el impacto de género

## Impacto en la competitividad

- **Diversidad e innovación:** Equipos equilibrados en género aportan diferentes perspectivas, aumentando la creatividad y la innovación.
- **Toma de decisiones más efectiva:** Estudios muestran que equipos diversos generan decisiones más robustas y adaptativas.
- **Eficiencia organizativa:** La medición permite detectar ineficiencias vinculadas a discriminación o sesgos de género y corregirlas.



Competitividad y talento

# Por qué medir el impacto de género

## Retención y atracción del talento

- **Mejora del compromiso y satisfacción laboral:** Las plantillas valoran entornos equitativos y participativos.
- **Reducción de rotación:** Políticas de igualdad y cultura inclusiva disminuyen el abandono del talento.
- **Atracción de talento cualificado:** Empresas que muestran un compromiso real con la igualdad destacan en mercados competitivos y frente a candidaturas con altas competencias.



# Por qué medir el impacto de género

## Herramientas y métricas clave

- **Indicadores internos:** brechas salariales, representación en liderazgo, acceso a formación, conciliación y corresponsabilidad.
- **Encuestas y percepciones:** medición de la cultura organizacional y experiencias de igualdad.
- **Benchmarking y comparativas sectoriales:** identificar prácticas líderes y oportunidades de mejora.



Competitividad y talento

# Por qué medir el impacto de género

Medir el impacto de género **no es solo una cuestión ética o de cumplimiento**, sino una **estrategia de negocio** que fortalece la competitividad y potencia la capacidad de atraer y retener talento.

La información cuantitativa y cualitativa obtenida permite diseñar políticas más efectivas, mejorar la productividad y generar un entorno de trabajo más motivador e inclusivo.



# Por qué medir el impacto de género



ESG (Environmental, Social, and Governance) se refiere a los criterios **Ambientales, Sociales y de Gobernanza**, un marco utilizado para evaluar el desempeño y el impacto no financiero de una empresa, especialmente en sostenibilidad, ayudando a inversoras y empresas a tomar decisiones más responsables y éticas, abarcando desde el cambio climático hasta la diversidad y la ética corporativa.

# Por qué medir el impacto de género



## Pilares de los criterios ESG:

- **Ambiental (Environmental):** Se enfoca en cómo una empresa interactúa con el planeta, incluyendo la gestión de residuos, emisiones de CO2, eficiencia energética, conservación de recursos naturales y cambio climático.
- **Social (Social):** Evalúa las relaciones de la empresa con sus plantillas, clientes, proveedores y la comunidad, cubriendo temas como derechos laborales, diversidad, inclusión, salud y seguridad, y privacidad de quien consume.
- **Gobernanza (Governance):** Se relaciona con el liderazgo de la empresa, la estructura de su junta directiva, la transparencia, la remuneración de personal ejecutivo, los derechos de accionistas y la lucha contra la corrupción.

# Por qué medir el impacto de género



La reputación de la empresa, la RSC, es fundamental para operar en un mercado sensibilizado, en línea con la promoción de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad.

Observar estos aspectos junto con ESG proporciona métricas tangibles para medir la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, más allá de los resultados financieros tradicionales.

# Por qué medir el impacto de género

- **Visibilidad de riesgos específicos:** Durante años, la PRL se centró en riesgos físicos masculinos o exclusivamente en el ámbito reproductivo de las mujeres. Medir el impacto permite visibilizar riesgos que afectan mayoritariamente a mujeres, como los trastornos musculoesqueléticos en sectores feminizados o la fatiga ocular.
- **Cumplimiento normativo:** La legislación actual exige la **transversalidad de género** en la salud laboral.



# Por qué medir el impacto de género

La gestión de riesgos sin perspectiva de género es incompleta e ineficaz. Tres niveles clave:

- **Riesgos Psicosociales:** Las mujeres reportan una mayor incidencia de estrés, ansiedad y fatiga debido a la doble jornada (laboral y cuidados) y al acoso sexual o por razón de género.
- **Diseño de Puestos y Equipos:** Muchos equipos de protección individual (EPIs) y herramientas están diseñados bajo un estándar antropométrico masculino, lo que puede generar riesgos adicionales para las mujeres.
- **Nuevas Formas de Trabajo:** El auge del teletrabajo ha mostrado un impacto diferenciado; las mujeres suelen experimentar mayor dificultad para la desconexión y un incremento en el estrés laboral.



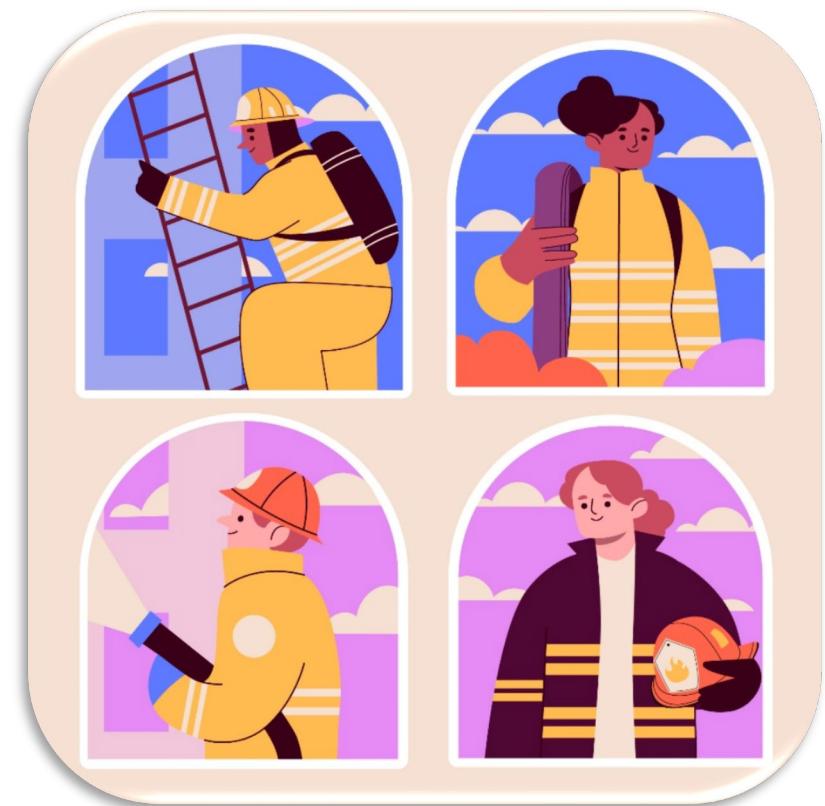
# Por qué medir el impacto de género

La gestión de riesgos sin perspectiva de género es incompleta e ineficaz. Tres niveles clave:

- **Riesgos Psicosociales:** Las mujeres reportan una mayor incidencia de estrés, ansiedad y fatiga debido a la doble jornada (laboral y cuidados) y al acoso sexual o por razón de género.
- **Diseño de Puestos y Equipos:** Muchos equipos de protección individual (EPIs) y herramientas están diseñados bajo un estándar antropométrico masculino, lo que puede generar riesgos adicionales para las mujeres.
- **Nuevas Formas de Trabajo:** El auge del teletrabajo ha mostrado un impacto diferenciado; las mujeres suelen experimentar mayor dificultad para la desconexión y un incremento en el estrés laboral.



# Herramientas e Indicadores



## Herramientas prácticas

- Registro retributivo
- Auditoría salarial
- Planes de igualdad
- Reporting ESG

## ¿Qué es un indicador?

Es la representación de un fenómeno que muestra la realidad y proporciona información.

Es deseable que reúna el mayor número de las características siguientes:

- **Accesibilidad:** el proceso de recogida y análisis de la información necesaria para medir y evaluar el indicador tiene que ser técnicamente posible, sencillo y que no implique un coste excesivamente elevado.
- **Comprendible:** la definición no debe dar lugar a ambigüedad, tiene que tener una interpretación única y sencilla de manera que cualquier persona pueda medirla e interpretar su resultado.
- **Consistencia y especificidad:** tiene que presentar una relación directa y específica con el aspecto que se pretende evaluar.
- **Fiabilidad:** las diferencias que se observen en momentos diferentes no tienen que ser fruto del azar o la casualidad.
- **Precisión:** en la medida que su margen de error sea aceptable y el mínimo posible.
- **Sensibilidad:** tiene que ser capaz de registrar cambios (de diferentes dimensiones) en el estado del objeto de estudio.
- **Validez:** debe tener la capacidad de medir realmente el fenómeno que se pretende medir y no otros.

# Indicadores clave

Brecha salarial

Acceso a la promoción

Liderazgo femenino

Conciliación y corresponsabilidad

# Indicadores cumplimiento normativo

Orientados a asegurar que la empresa cumple con la normativa vigente en materia de igualdad y auditoría retributiva.

- Brecha Salarial Ajustada: Diferencia porcentual de salario entre hombres y mujeres que desempeñan puestos de "igual valor", tras corregir factores como antigüedad o formación.
- Grado de Ejecución del Plan de Igualdad: Porcentaje de medidas del Plan de Igualdad implementadas y evaluadas en el periodo actual.
- Protocolo de Acoso: Número de denuncias gestionadas frente a número de resoluciones, y tiempo medio de resolución (objetivo: < 30 días).
- Representación en Órganos de Decisión: Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración y Alta Dirección (conforme a los objetivos de la Directiva Women on Boards).

# Indicadores competitividad y talento

Miden si la cultura de la empresa es inclusiva y si ofrece las mismas oportunidades de crecimiento.

- Tasa de Promoción Interna por Sexo: (Mujeres promocionadas / Total mujeres) vs. (Hombres promocionados / Total hombres). Identifica techos de cristal.
- Tasa de Retorno tras Bajas de Cuidados: Porcentaje de personas que permanecen en la empresa 12 meses después de una baja por maternidad, paternidad o cuidado de dependientes.
- Uso de Medidas de Conciliación: Porcentaje de hombres que solicitan reducciones de jornada o excedencias frente a mujeres (mide la corresponsabilidad real).
- eNPS (Employee Net Promoter Score) de Género: Nivel de satisfacción de las empleadas frente al de los empleados en encuestas de clima laboral.

# Indicadores Reputación y ESG

Indicadores clave para inversoras y para la imagen de marca empleadora.

- Presencia en Índices de Sostenibilidad: Inclusión en el Bloomberg Gender-Equality Index o puntuación en el pilar "Social" de los informes ESG.
- Diversidad de Género en la Cadena de Suministro: Porcentaje de proveedores que cuentan con certificación de empresa de igualdad o propiedad femenina.
- Inversión en Formación de Liderazgo Femenino: Ratio de inversión en programas de desarrollo para mujeres con alto potencial respecto al presupuesto total de formación.
- Percepción Externa de Marca (Employer Branding): Porcentaje de candidatas cualificadas que aplican a puestos técnicos o directivos atraídas por las políticas de igualdad de la empresa.

# Indicadores Prevención RL

El objetivo es detectar si los riesgos laborales afectan de forma desproporcionada a un sexo debido al diseño del puesto o la carga psicosocial.

- Índice de Siniestralidad Desagregado: ( $Nº$  de accidentes de mujeres /  $Nº$  total de mujeres) vs. ( $Nº$  de accidentes de hombres /  $Nº$  total de hombres). Permite ver si un sexo está más expuesto.
- Tasa de Trastornos Musculoesqueléticos (TME) por Género: Crucial para identificar si las herramientas o el mobiliario no están adaptados ergonómicamente a la fisionomía femenina.
- Incidencia de Riesgos Psicosociales: Porcentaje de bajas por estrés, ansiedad o depresión desagregado por sexo.
- EPIs Adaptados: Porcentaje de mujeres que cuentan con Equipos de Protección Individual diseñados específicamente para su morfología (tallas, pesos, ergonomía).

si la actividad produce efectos directos o indirectos en las poblaciones de referencia

- **Análisis del efecto directo e indirecto en personas destinatarias**
- La actividad tendrá efecto directo sobre las personas cuando implique el acceso a determinados recursos o servicios. Esto es, tiene efecto inmediato sobre la situación de mujeres y hombres.
- La actividad tendrá efecto indirecto cuando regule modos de gestión y/o de producción de determinados recursos detrás de los cuales hay personas en la gestión o como destinatarias del servicio.
- **Aporte de datos y realización de análisis:** determinación de la fuente y desagregación. Todos los datos que sustenten la situación de desigualdad a corregir. Es importante determinar la fuente de los mismos.
- **Impacto de género positivo**
- Se llega a esta conclusión cuando tras la realización del análisis del impacto de género se observe que la actividad analizada incide en la eliminación de desigualdades, y/o contribuye al desarrollo de los objetivos de igualdad.
- **Impacto de género negativo**
- Se producirá este resultado cuando tras la realización del análisis del impacto de género la actividad analizada contribuye al mantenimiento y/o aumento de las brechas de género ya existentes

# GRACIAS



## Contacto

Correo electrónico  
[contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)

Teléfono  
[639 05 65 81](tel:639056581)

Visítanos  
[madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)

## Ejemplo Práctico: Empresa "Supertecnológica S.L."

**Objetivo:** Medir cómo sus políticas empresariales afectan desigualmente a hombres y mujeres, detectando y corrigiendo sesgos para lograr la igualdad real, no solo formal.

### 1. Diagnóstico Inicial (Análisis de Situación)

- **Datos de Plantilla (Desagregados por Sexo):**
  - Total: 100 (60 hombres, 40 mujeres).
  - Niveles: 50% hombres/50% mujeres en entrada; 80% hombres/20% mujeres en dirección.
- **Salarios (Brecha Salarial):** Media salarial hombres €30k, mujeres €25k (diferencia del 16.6%).
- **Conciliación:** 90% mujeres usan 100% permisos maternidad; 10% hombres usan permisos paternidad (parciales o completos).

### 2. Indicadores Clave y Medición de Impacto

- **Indicador 1: Tasa de Feminización (por Nivel)**
  - *Cálculo:* (Nº Mujeres / Total Plantilla) x 100
  - *Impacto:* En Dirección:  $(20/100) \times 100 = 20\%$ . **Impacto negativo:** Alta feminización en entrada, baja en dirección, muestra "techo de cristal".
- **Indicador 2: Brecha Salarial de Género (por Categoría)**
  - *Cálculo:*  $((Salario Medio Hombres - Salario Medio Mujeres) / Salario Medio Hombres) \times 100$  (para el mismo puesto).
  - *Impacto:* En Puestos Administrativos (mismo puesto): brecha del 8%. **Impacto negativo:** Se paga menos a las mujeres por igual trabajo.
- **Indicador 3: Uso de Flexibilidad y Corresponsabilidad**
  - *Cálculo:* Nº hombres usando teletrabajo/jornada reducida (para cuidado) / Nº hombres total.
  - *Impacto:* 10% hombres usan flexibilidad. **Impacto negativo:** Las mujeres siguen asumiendo la carga familiar principal (sesgo de género).

### 3. Acciones y Medición Posterior

- **Acción:** Implantar Plan de Igualdad: Mentoría para mujeres en mandos intermedios, promoción de permisos de paternidad iguales, flexibilidad real.

- **Medición Post-Acción (1 año después):**

- Tasa Feminización en Dirección: Sube a 30% (¡impacto positivo!).
- Brecha Salarial: Baja al 3% (¡impacto positivo!).
- Uso flexibilidad (hombres): Sube a 30% (¡impacto positivo!).