

CONSTRUIR EN FEMENINO



Las mujeres representan el 8 % de la profesión de Obras Públicas, pero en el Grupo SADE ya son el 11,6 % de la plantilla. Hoy en día, cada vez más mujeres se interesan por las obras públicas tanto en el aspecto administrativo como de terreno. SADE lleva muchos años promoviendo su contratación y respaldando su integración. Tras la conclusión de un acuerdo de igualdad de género en el trabajo en 2013, SADE convirtió la **contratación de mujeres en las operaciones** en un objetivo primordial.

De conformidad con la obligación legal de las empresas de más de 1000 empleados, SADE publica anualmente un índice oficial de igualdad profesional entre mujeres y hombres. En 2023, este índice fue de **83/100**, lo que refleja nuestro compromiso desde hace varios años con la igualdad y contra cualquier forma de discriminación en la empresa. También destaca el hecho de que, en SADE, cada cual trabaja, a su nivel, para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo.

¡Todas y todos atrevámonos a conjugar SADE en femenino!

Cálculo del índice de igualdad de género 2023

| | Indicador calculable (1=sí, 0=no) | Valor del indicador | Puntos obtenidos | Número máximo de puntos del indicador | Número máximo de puntos de los indicadores calculables |
|---|-----------------------------------|---------------------|------------------|---------------------------------------|--|
| 1 - Diferencias salariales (en %) | 1 | 6,2 | 33 | 40 | 40 |
| 2 - Diferencias en los aumentos de salario individuales (en puntos porcentuales) | 1 | 1,5 | 20 | 20 | 20 |
| 3 - Diferencias de promoción (en puntos porcentuales) | 1 | 1,6 | 15 | 15 | 15 |
| 4 - Porcentaje de empleadas que recibieron un aumento de salario al reincorporarse tras una baja por maternidad (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 5 - Número de empleados del sexo subrepresentado entre los 10 salarios más altos | 1 | 1 | 0 | 10 | 10 |
| Total de indicadores calculables | | | 83 | | 100 |
| ÍNDICE (sobre 100 puntos) | | | 83 | | 100 |

Brecha de representación en los puestos directivos

Porcentaje de mujeres en puestos directivos 18,2 %
 Porcentaje de hombres en puestos directivos 81,8 %

Brecha de representación en los órganos de gobierno

Porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno 18,2 %
 Porcentaje de hombres en los órganos de gobierno 81,8 %

OBJETIVOS DE MEJORA PARA 2024

INDICADOR 1 - Diferencias salariales entre mujeres y hombres

El indicador legal “Diferencias salariales entre mujeres y hombres” se calcula para todas las profesiones juntas.

No obstante, en SADE, las mujeres y los hombres no están presentes en la misma proporción en los distintos subsectores de actividad.

Para tener una visión más precisa de la situación comparativa hombres-mujeres en la empresa, la Dirección se ha propuesto complementar el informe de situación comparativa elaborado a 31/12 de cada año con un análisis salarial detallado por subsectores de actividad (Jurídico/RR.HH./Finanzas, etc.).

Además, para garantizar que no haya discriminación entre hombres y mujeres, las revisiones salariales incluirán un análisis individual de la situación de las mujeres cuyo sueldo sea inferior al de sus homólogos masculinos en el mismo puesto y con la misma antigüedad.

Cualquier aumento realizado en este contexto se añadiría a las dotaciones globales acordadas en el marco de la negociación anual obligatoria.

INDICADOR 5 – Representación de hombres y mujeres en los 10 empleos mejor pagados

En SADE, los puestos directivos se encuentran principalmente en el sector de Operaciones, un sector en el que las mujeres están menos representadas que los hombres.

Para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las 10 remuneraciones más altas, la Dirección se ha fijado el objetivo de garantizar el equilibrio de género en los puestos directivos a través de la contratación externa y la identificación interna.

En particular, se tratará de promover nuestros sectores entre las mujeres que potencialmente podrían incorporarse a nuestros departamentos operativos, con el fin de animar a las candidatas: promoción en las escuelas, en redes sociales (Linkedin) o en la intranet weSADE.

Última actualización 12/02/24