

INFORME

25

**DESIGUALDAD EN LA TRAYECTORIA
Y SITUACIÓN PROFESIONAL DE LAS
MUJERES EN LA CAE.
COSTE RELATIVO DE LA PÉRDIDA
DE TALENTO FEMENINO**



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

**DESIGUALDAD EN
LA TRAYECTORIA Y
SITUACIÓN PROFESIONAL
DE LAS MUJERES EN LA CAE.
COSTE RELATIVO DE
LA PÉRDIDA DE TALENTO
FEMENINO**

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2010

TÍTULO: "Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino"

REALIZA Y EDITA: EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

EQUIPO TÉCNICO: APPEND. Investigación de Mercados:
Helena Ortiz de Lejarazu, Eguzkiñe Martínez, Zuriñe Zuazo y Patxi Alija

MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO: ARRIN. Comunicación y Diseño

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola, Isabel Madinabeitia y Ana Rincón

FECHA: Abril 2010

DESCRIPTORES: Promoción profesional, discriminación laboral, cualificación profesional, formación profesional, empresas, salarios, condiciones de trabajo, situación laboral, informes de investigación, datos estadísticos

TIRADA: 500

IMPRESIÓN: ZURE. Estudios Gráficos

ISBN: 84-89630-22-4 978-84-89630-22-2

D.L. BI-999-2010

Precio: 20 euros

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
OBJETIVOS	15
METODOLOGÍA	19
1. POBLACIÓN	31
1.1. Análisis documental	33
1.1.1. Acceso al mercado de trabajo	33
1.1.2. Ubicación de las mujeres en el mercado laboral	35
1.1.3. ¿En qué condiciones acceden las mujeres al mercado laboral? ..	40
1.1.4. Formación	42
1.2. Árbol de discriminación salarial	47
1.3. Cuantificación de la pérdida de talento femenino	58
1.4. Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres y los hombres en Euskadi	64
1.4.1. Formación recibida	64
1.4.2. Trabajadores y trabajadoras en activo	76
1.4.3. Parados y paradas en búsqueda de empleo	107
1.4.4. Personas responsables del trabajo del hogar	115
1.4.5. Ámbito socio - familiar	123
1.5. Conclusiones	139
2. EMPRESAS	143
2.1. Características generales de la empresa y estructura organizada	145
2.1.1. Instalaciones de la empresa	145
2.1.2. Comunicación interna	151
2.1.3. Comunicación externa	155
2.1.4. Responsabilidad social corporativa	158
2.2. Características generales de la plantilla de la empresa	164
2.2.1. Estructura de la plantilla	164
2.2.2. Tipo de jornada	170
2.3. Contratación de personal interno y externo	177
2.3.1. Selección de personal	177
2.3.2. Promoción interna del personal	183
2.3.3. Formación interna	189
2.4. Medidas de conciliación	191
2.5. Conclusiones	198
CONCLUSIONES	201

P

PRESENTACIÓN

El objetivo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de la sociedad vasca, y un pilar de esta estrategia de transformación de la sociedad pasa necesariamente por conocerla en profundidad. El conocimiento de la realidad a través de la investigación social es un camino que Emakunde ha fomentado desde su creación y que seguirá impulsando en el futuro.

Dentro de esta filosofía se enmarca el Estudio sobre la *“Desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino”*, que ha sido promovido por Emakunde y presentamos en esta publicación. Este estudio analiza la distancia entre el potencial profesional que presentan las mujeres de la CAE en relación a la formación recibida y su desarrollo profesional real en comparación con sus homólogos masculinos, los obstáculos que existen tanto para el acceso y la permanencia como para el pleno desarrollo profesional de las mujeres, y el coste económico derivado de la falta de desarrollo del potencial femenino. La investigación permite observar que el sexo incide de manera decisiva como variable en la discriminación salarial y que se materializa a través de dos vías principales: en primer lugar, de manera implícita dentro de variables como la tipología de contrato, duración o tipo de ocupación, y en segundo lugar, de manera explícita en niveles laborales concretos. Es decir, a misma tipología de contrato, duración y ocupación se detectan diferencias entre los salarios percibidos por mujeres y hombres.

Agradezco la labor del equipo de investigación de la empresa Append Silgo y Asociados, integrado por Helena Ortiz de Lejarazu, Eguzkiñe Martínez, Zuriñe Zuazo y Patxi Alija que ha llevado a cabo el estudio y espero que la publicación y la difusión del mismo nos ayude a dar un paso más en la construcción de una sociedad igualitaria.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patxi Alija', is written over a large, stylized, looped signature that likely belongs to María Silvestre.

MARÍA SILVESTRE
Directora de EMAKUNDE -
Instituto Vasco de la Mujer

I

INTRODUCCIÓN

Este informe parte del análisis ya realizado por Emakunde en el que se detectaron las *dificultades que pueden obstaculizar una promoción no discriminatoria en las organizaciones* (1), planteándose como una herramienta, que permita cuantificarlos y determinar en qué medida éstos influyen en la vida laboral de mujeres y hombres.

Para ello el estudio se ha enfocado desde dos perspectivas: los frenos y limitaciones que pueden identificarse en la población, que se tratan en la primera parte del estudio, y las dificultades y trabas que se observan desde el análisis de las empresas y su cultura organizacional.

En el primer capítulo se recogen los resultados del análisis de la situación en la población, basado en distintos perfiles de personas en relación con la actividad, para abarcar una comprensión desde mayor número de perspectivas, y no sólo la de la población ocupada.

Parte de un análisis documental, en el que se muestra cuál es la realidad y la evolución que han experimentado las mujeres y los hombres en los ámbitos del empleo y la formación en Euskadi.

En el segundo punto, se explican los resultados del árbol de discriminación salarial, que permitirá detectar cuáles son las variables que inciden en las diferencias salariales, y en qué medida el sexo se manifiesta como un elemento de discriminación explícito.

En un tercer apartado de este capítulo, se cuantifica cuál es la pérdida económica que actualmente están asumiendo las mujeres. Para la realización de este cálculo se ha tomado la formación como variable de clasificación, entendiéndose que, al mismo nivel formativo, los salarios de hombres y mujeres deberían estar equilibrados.

Asimismo, es importante considerar no sólo la discriminación salarial que existe actualmente entre las mujeres y hombres con actividad laboral, sino que es necesario cuantificar a qué están renunciando las mujeres con dedicación exclusiva a las tareas del hogar que, por distintos motivos, han renunciado a una trayectoria profesional.

El último apartado de la primera parte ofrece una fotografía de cuál es la situación laboral, personal y socio-familiar de distintos perfiles de mujeres y hombres:

- Personas con actividad laboral remunerada
- Personas en situación de desempleo
- Personas con dedicación exclusiva a las tareas del hogar

El enfoque de este apartado sigue una estructura que permite realizar un recorrido por los aspectos que inciden en la etapa formativa, vida laboral y ámbito socio - familiar de los distintos perfiles. A su vez, la implicación que tiene tanto el ámbito personal como socio-familiar implica que su incidencia se manifieste en los distintos bloques de análisis.

(1) "Orientaciones para la promoción no discriminatoria". Emakunde. Abril de 2006.

En lo que respecta al segundo capítulo, se tratan de detectar los obstáculos para la igualdad entre mujeres y hombres que pueden observarse en el ámbito de la empresa.

Se parte de un primer análisis de la incorporación de la perspectiva de género en las empresas a nivel general: existencia de infraestructuras adecuadas a las necesidades de personas de ambos sexos, incorporación de la igualdad en la cultura a través de planes de igualdad o de medidas de RSC, etc.

En un segundo punto, se analiza la situación a nivel de plantilla, cuantificando el número de hombres y mujeres por niveles y los procesos de promoción que experimentan unos y otras, así como un análisis de los factores que inciden en esas diferencias.

El tercer apartado analiza los sistemas de acceso al empleo, determinando qué criterios siguen las empresas para incorporar nuevas personas a los distintos niveles de la organización, la coherencia de esos criterios con los objetivos y fines de la empresa y los efectos que tienen en la generación de desigualdades entre mujeres y hombres.

El último apartado del capítulo, analiza las medidas para la conciliación de que disponen las empresas, mediante un estudio de la notoriedad espontánea y sugerida de las personas directivas o responsables de recursos humanos aplicada a su propia organización.

Finalmente se establecen unas conclusiones, estructuradas a su vez en un cuadro resumen que cuantifica los obstáculos identificados en "Orientaciones para la promoción no discriminatoria", y en un resumen de los principales resultados añadidos obtenidos durante el proceso de investigación.

O

OBJETIVOS

OBJETIVOS PRINCIPALES

O.1

Analizar la distancia entre el potencial profesional que, a partir de la formación recibida, presentan las mujeres de la CAE, y su desarrollo profesional real -entendido como su posición dentro de la estructura organizativa de las empresas vascas-, en comparación con los observados en sus homólogos masculinos.

Así mismo, se analizarán los obstáculos que existen tanto para el acceso y la permanencia como para el pleno desarrollo profesional de las mujeres, tanto desde la perspectiva empresarial como social.

Por último se realizará una estimación del coste económico derivado de la falta de desarrollo del potencial femenino.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.2

- Realizar un análisis de la situación profesional de las mujeres en el mercado laboral vasco: formación recibida, acceso al mercado de trabajo, distribución de la ocupación por sectores y evolución de la participación de las mujeres en los puestos directivos, el régimen de contratación, las diferencias salariales.
- Analizar el grado de correspondencia entre el potencial de la formación recibida y la situación laboral de las mujeres y la de los hombres.
- Analizar la percepción de los posibles obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres:
 - Laborales
 - Familiares
 - Personales
- Analizar los obstáculos en las empresas:
 - Presencia de las mujeres
 - Obstáculos a la contratación de mujeres
 - Obstáculos para la promoción profesional de las mujeres
 - Obstáculos para la conciliación

M

METODOLOGÍA

FASE 0	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS Emakunde - Append		
FASE 1	INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL		
FASE 2	ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	ENCUESTA ASISTIDA CATI	
FASE 3	ANÁLISIS DE RESULTADOS	DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Este informe ha sido realizado siguiendo todas las instrucciones marcadas por la Norma Internacional de Calidad en Investigación de Mercados UNE-ISO 20252.

POBLACIÓN

M.1

Metodología	Entrevistas presenciales en profundidad
Universo	Mujeres de la CAE, atendiendo especialmente a cuatro colectivos: <ul style="list-style-type: none">— Mujeres inmigrantes— Mujeres en situación de discapacidad— Mujeres con formación para trabajar en empresas de componente tecnológico— Mujeres con formación para trabajar en empleos técnicos industriales
Número de entrevistas	Se han realizado 40 entrevistas: <ul style="list-style-type: none">— 10 a Mujeres inmigrantes— 10 a Mujeres en situación de discapacidad— 10 a Mujeres con formación para trabajar en empresas de componente tecnológico— 10 a Mujeres con formación para trabajar en empleos técnicos industriales
Ámbito	CAE
Lugar	En salas de cualitativos debidamente acondicionadas para el efecto
Incentivo	A las mujeres entrevistadas se les entregó 40 euros como muestra de agradecimiento por su colaboración
Fechas	Durante septiembre, octubre y noviembre de 2008
Controles	Los controles que se han realizado han sido los siguientes: <ul style="list-style-type: none">— Control de la captación— Las entrevistas han sido grabadas en soporte audio
Guía	Diseñado por Append bajo la supervisión de EMAKUNDE

Las entrevistas en profundidad no pretenden extrapolar resultados: no se busca representatividad muestral, sino de discursos. Tratan de recoger las opiniones diferentes, y sus motivaciones, pero no se puede concluir con ellas cuál es el discurso mayoritario en el colectivo a estudiar.

Metodología	Encuesta asistida CATI																																																																																																																				
Universo	Población mayor de 18 años de la CAE																																																																																																																				
Muestreo	Por cuotas																																																																																																																				
Muestra	<p>Se han realizado 649 encuestas:</p> <p style="text-align: center;">CUOTAS REALES</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>TOTAL</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bizkaia</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>De 18 a 24</td> <td>37</td> <td>18</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>De 25 a 34</td> <td>102</td> <td>36</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>De 35 a 44</td> <td>104</td> <td>36</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>De 45 a 54</td> <td>96</td> <td>32</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>55 y más años</td> <td>78</td> <td>27</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>417</td> <td>149</td> <td>268</td> </tr> <tr> <td>Gipuzkoa</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>De 18 a 24</td> <td>28</td> <td>13</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>De 25 a 34</td> <td>82</td> <td>30</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>De 35 a 44</td> <td>84</td> <td>28</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>De 45 a 54</td> <td>74</td> <td>26</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>55 y más años</td> <td>64</td> <td>22</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>332</td> <td>119</td> <td>213</td> </tr> <tr> <td>Álava</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>De 18 a 24</td> <td>29</td> <td>11</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>De 25 a 34</td> <td>67</td> <td>25</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>De 35 a 44</td> <td>69</td> <td>25</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>De 45 a 54</td> <td>57</td> <td>19</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>55 y más años</td> <td>42</td> <td>16</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>264</td> <td>96</td> <td>168</td> </tr> <tr> <td>Euskadi</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>De 18 a 24</td> <td>94</td> <td>42</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>De 25 a 34</td> <td>251</td> <td>91</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>De 35 a 44</td> <td>257</td> <td>89</td> <td>168</td> </tr> <tr> <td>De 45 a 54</td> <td>227</td> <td>77</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>55 y más años</td> <td>184</td> <td>65</td> <td>119</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1.013</td> <td>364</td> <td>649</td> </tr> </tbody> </table>		TOTAL	Hombres	Mujeres	Bizkaia				De 18 a 24	37	18	19	De 25 a 34	102	36	66	De 35 a 44	104	36	68	De 45 a 54	96	32	64	55 y más años	78	27	51	Total	417	149	268	Gipuzkoa				De 18 a 24	28	13	15	De 25 a 34	82	30	52	De 35 a 44	84	28	56	De 45 a 54	74	26	48	55 y más años	64	22	42	Total	332	119	213	Álava				De 18 a 24	29	11	18	De 25 a 34	67	25	42	De 35 a 44	69	25	44	De 45 a 54	57	19	38	55 y más años	42	16	26	Total	264	96	168	Euskadi				De 18 a 24	94	42	52	De 25 a 34	251	91	160	De 35 a 44	257	89	168	De 45 a 54	227	77	150	55 y más años	184	65	119	Total	1.013	364	649
	TOTAL	Hombres	Mujeres																																																																																																																		
Bizkaia																																																																																																																					
De 18 a 24	37	18	19																																																																																																																		
De 25 a 34	102	36	66																																																																																																																		
De 35 a 44	104	36	68																																																																																																																		
De 45 a 54	96	32	64																																																																																																																		
55 y más años	78	27	51																																																																																																																		
Total	417	149	268																																																																																																																		
Gipuzkoa																																																																																																																					
De 18 a 24	28	13	15																																																																																																																		
De 25 a 34	82	30	52																																																																																																																		
De 35 a 44	84	28	56																																																																																																																		
De 45 a 54	74	26	48																																																																																																																		
55 y más años	64	22	42																																																																																																																		
Total	332	119	213																																																																																																																		
Álava																																																																																																																					
De 18 a 24	29	11	18																																																																																																																		
De 25 a 34	67	25	42																																																																																																																		
De 35 a 44	69	25	44																																																																																																																		
De 45 a 54	57	19	38																																																																																																																		
55 y más años	42	16	26																																																																																																																		
Total	264	96	168																																																																																																																		
Euskadi																																																																																																																					
De 18 a 24	94	42	52																																																																																																																		
De 25 a 34	251	91	160																																																																																																																		
De 35 a 44	257	89	168																																																																																																																		
De 45 a 54	227	77	150																																																																																																																		
55 y más años	184	65	119																																																																																																																		
Total	1.013	364	649																																																																																																																		

Muestra teórica (Fuente: Eustat):

DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN

	TOTAL	Hombres	Mujeres
Bizkaia			
De 18 a 24	85.393	43.422	41.972
De 25 a 34	184.972	94.414	90.558
De 35 a 44	185.221	92.730	92.491
De 45 a 54	165.167	81.182	83.985
55 y más años	135.468	65.380	70.088
Total	756.221	377.128	379.094
Gipuzkoa			
De 18 a 24	49.770	25.552	24.217
De 25 a 34	111.775	58.115	53.660
De 35 a 44	109.592	55.854	53.738
De 45 a 54	97.876	48.774	49.102
55 y más años	84.159	41.334	42.825
Total	453.172	229.629	223.542
Álava			
De 18 a 24	24.539	12.558	11.981
De 25 a 34	53.086	27.719	25.367
De 35 a 44	51.099	26.061	25.038
De 45 a 54	43.861	21.793	22.068
55 y más años	36.207	18.263	17.944
Total	208.792	106.394	102.398
Euskadi			
De 18 a 24	159.701	81.532	78.170
De 25 a 34	349.833	180.248	169.585
De 35 a 44	345.912	174.645	171.267
De 45 a 54	306.904	151.749	155.155
55 y más años	255.834	124.977	130.857
Total	1.418.184	713.151	705.034

Ponderadores

Con el fin de ajustar la muestra obtenida al universo, se han establecido unos índices de ponderación, obtenidos de la siguiente fórmula: muestra teórica / muestra real:

CUOTA TEÓRICA/CUOTA REAL

Bizkaia	TOTAL	Hombres	Mujeres
De 18 a 24	2.308	2.412	2.209
De 25 a 34	1.813	2.623	1.372
De 35 a 44	1.781	2.576	1.360
De 45 a 54	1.720	2.537	1.312
55 y más años	1.737	2.421	1.374
Total	1.813	2.531	1.415
Gipuzkoa	TOTAL	Hombres	Mujeres
De 18 a 24	1.777	1.966	1.614
De 25 a 34	1.363	1.937	1.032
De 35 a 44	1.305	1.995	960
De 45 a 54	1.323	1.876	1.023
55 y más años	1.315	1.879	1.020
Total	1.365	1.930	1.049
Álava	TOTAL	Hombres	Mujeres
De 18 a 24	846	1.142	666
De 25 a 34	792	1.109	604
De 35 a 44	741	1.042	569
De 45 a 54	769	1.147	581
55 y más años	862	1.141	690
Total	791	1.108	610
Euskadi	TOTAL	Hombres	Mujeres
De 18 a 24	1.699	1.941	1.503
De 25 a 34	1.394	1.981	1.060
De 35 a 44	1.346	1.962	1.019
De 45 a 54	1.352	1.971	1.034
55 y más años	1.390	1.923	1.100
Total	1.400	1.959	1.086

Error muestral

3,8% para un NC 95%

Fechas

Del 10 al 31 de octubre

Equipo

Encuestadores y encuestadoras profesionales de Append. El equipo se ha conformado por un total de 22 personas.

Lugar

Call Center de Append

Controles

Los controles que se han realizado han sido los siguientes:

- Control de entendimiento del cuestionario en el briefing al equipo de encuestación
- Control in situ de las encuestas telefónicas
- Control de un 5% a través de escucha remota
- Control de la consistencia estadística de los datos

EMPRESAS

M.2

Metodología	Entrevistas presenciales en profundidad
Universo	Directores y directoras (responsables de recursos humanos) de empresas de la CAE
Número de entrevistas	Se han realizado 10 entrevistas
Ámbito	CAE
Lugar	Dirección de las empresas entrevistadas
Incentivo	A las personas entrevistadas se les entregó una botella de vino como muestra de agradecimiento por su colaboración
Fechas	Durante los meses de octubre y noviembre de 2008
Controles	Los controles que se han realizado han sido los siguientes: <ul style="list-style-type: none">— Control de la captación— Las entrevistas han sido grabadas en soporte audio
Guía	Diseñado por Append bajo la supervisión de EMAKUNDE

Las entrevistas en profundidad no pretenden extrapolar resultados: no se busca representatividad muestral, sino de discursos. Tratan de recoger las opiniones diferentes, y sus motivaciones, pero no se puede concluir con ellas cuál es el discurso mayoritario en el colectivo a estudiar.

Metodología	Encuesta asistida CATI																																																																																																																												
Universo	Responsables de Recursos Humanos de empresas de Euskadi																																																																																																																												
Muestreo	Por cuotas																																																																																																																												
Muestra	<p>Se han realizado 649 encuestas:</p> <p style="text-align: center;">CUOTAS REALES</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>3 a 5 personas trabajadoras</th> <th>6 a 9 personas trabajadoras</th> <th>10 a 19 personas trabajadoras</th> <th>20 a 49 personas trabajadoras</th> <th>>= 50 personas trabajadoras</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Euskadi</td> <td>Industria</td> <td>16</td> <td>23</td> <td>56</td> <td>42</td> <td>23</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>Construcción</td> <td>16</td> <td>19</td> <td>31</td> <td>16</td> <td>4</td> <td>86</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>98</td> <td>78</td> <td>105</td> <td>55</td> <td>23</td> <td>359</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>130</td> <td>120</td> <td>192</td> <td>113</td> <td>50</td> <td>605</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Álava</td> <td>Industria</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Construcción</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>6</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>13</td> <td>12</td> <td>17</td> <td>7</td> <td>2</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>19</td> <td>18</td> <td>32</td> <td>18</td> <td>8</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Gipuzkoa</td> <td>Industria</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>23</td> <td>16</td> <td>9</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>Construcción</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>8</td> <td></td> <td>4</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>35</td> <td>26</td> <td>34</td> <td>18</td> <td>8</td> <td>121</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>45</td> <td>41</td> <td>65</td> <td>38</td> <td>17</td> <td>206</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Bizkaia</td> <td>Industria</td> <td>7</td> <td>11</td> <td>24</td> <td>18</td> <td>9</td> <td>69</td> </tr> <tr> <td>Construcción</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>17</td> <td>9</td> <td>3</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>Servicios</td> <td>50</td> <td>40</td> <td>54</td> <td>30</td> <td>13</td> <td>187</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>66</td> <td>61</td> <td>95</td> <td>57</td> <td>25</td> <td>304</td> </tr> </tbody> </table>			3 a 5 personas trabajadoras	6 a 9 personas trabajadoras	10 a 19 personas trabajadoras	20 a 49 personas trabajadoras	>= 50 personas trabajadoras	TOTAL	Euskadi	Industria	16	23	56	42	23	160	Construcción	16	19	31	16	4	86	Servicios	98	78	105	55	23	359	Total	130	120	192	113	50	605	Álava	Industria	3	3	9	8	5	28	Construcción	3	3	6	3	1	16	Servicios	13	12	17	7	2	51	Total	19	18	32	18	8	95	Gipuzkoa	Industria	6	9	23	16	9	63	Construcción	4	6	8		4	22	Servicios	35	26	34	18	8	121	Total	45	41	65	38	17	206	Bizkaia	Industria	7	11	24	18	9	69	Construcción	9	10	17	9	3	48	Servicios	50	40	54	30	13	187	Total	66	61	95	57	25	304
		3 a 5 personas trabajadoras	6 a 9 personas trabajadoras	10 a 19 personas trabajadoras	20 a 49 personas trabajadoras	>= 50 personas trabajadoras	TOTAL																																																																																																																						
Euskadi	Industria	16	23	56	42	23	160																																																																																																																						
	Construcción	16	19	31	16	4	86																																																																																																																						
	Servicios	98	78	105	55	23	359																																																																																																																						
	Total	130	120	192	113	50	605																																																																																																																						
Álava	Industria	3	3	9	8	5	28																																																																																																																						
	Construcción	3	3	6	3	1	16																																																																																																																						
	Servicios	13	12	17	7	2	51																																																																																																																						
	Total	19	18	32	18	8	95																																																																																																																						
Gipuzkoa	Industria	6	9	23	16	9	63																																																																																																																						
	Construcción	4	6	8		4	22																																																																																																																						
	Servicios	35	26	34	18	8	121																																																																																																																						
	Total	45	41	65	38	17	206																																																																																																																						
Bizkaia	Industria	7	11	24	18	9	69																																																																																																																						
	Construcción	9	10	17	9	3	48																																																																																																																						
	Servicios	50	40	54	30	13	187																																																																																																																						
	Total	66	61	95	57	25	304																																																																																																																						

Muestra teórica (Fuente: Eustat):

		DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS					TOTAL
		3 a 5	6 a 9	10 a 19	20 a 49	>= 50	
		personas	personas	personas	personas	personas	
		trabajadoras	trabajadoras	trabajadoras	trabajadoras	trabajadoras	
Euskadi	Industria	2.717	1.491	1.693	1.270	681	7.852
	Construcción	2.791	1.185	932	457	146	5.511
	Servicios	16.742	4.901	3.090	1.696	754	27.183
	Total	22.250	7.577	5.715	3.423	1.581	40.546
Álava	Industria	446	213	281	243	143	1.326
	Construcción	476	197	174	82	19	948
	Servicios	2.346	722	487	223	96	3.874
	Total	3.268	1.132	942	548	258	6.148
Gipuzkoa	Industria	1.073	587	692	489	261	3.102
	Construcción	870	324	242		151	1.587
	Servicios	5.839	1.658	1.044	560	247	9.348
	Total	7.782	2.569	1.978	1.160	548	14.037
Bizkaia	Industria	1.198	691	720	538	277	3.424
	Construcción	1.445	664	516	264	87	2.976
	Servicios	8.557	2.521	1.559	913	411	13.961
	Total	11.200	3.876	2.795	1.715	775	20.361

Nota. No se realizó ninguna encuesta a empresas de la construcción de Gipuzkoa de 50 o más personas trabajadoras, por lo que para realizar el ajuste a la muestra teórica se han agrupado estos casos con el tramo de número de personas empleadas anterior.

Ponderadores

Con el fin de ajustar la muestra obtenida al universo, se han establecido unos índices de ponderación, obtenidos de la siguiente fórmula: muestra teórica / muestra real:

		3 a 5	6 a 9	10 a 19	20 a 49	>= 50
		personas	personas	personas	personas	personas
		trabajadoras	trabajadoras	trabajadoras	trabajadoras	trabajadoras
Euskadi	Industria	169,8125	64,8261	30,2321	30,2381	29,6087
	Construcción	174,4375	62,3684	30,0645	28,5625	36,5000
	Servicios	170,8367	62,8333	29,4286	30,8364	32,7826
	Total	171,1538	63,1417	29,7656	30,2920	31,6200
Álava	Industria	148,6667	71,0000	31,2222	30,3750	28,6000
	Construcción	158,6667	65,6667	29,0000	27,3333	19,0000
	Servicios	180,4615	60,1667	28,6471	31,8571	48,0000
	Total	172,0000	62,8889	29,4375	30,4444	32,2500
Gipuzkoa	Industria	178,8333	65,2222	30,0870	30,5625	29,0000
	Construcción	217,5000	54,0000	30,2500		37,7500
	Servicios	166,8286	63,7692	30,7059	31,1111	30,8750
	Total	172,9333	62,6585	30,4308	30,5263	32,2353
Bizkaia	Industria	171,1429	62,8182	30,0000	29,8889	30,7778
	Construcción	180,5556	66,4000	30,3529	29,3333	29,0000
	Servicios	171,1400	63,0250	28,8704	30,4333	31,6154
	Total	169,6970	63,5410	29,4211	30,0877	31,0000

Error muestral	4% para un NC 95%
Fechas	Del 8 al 28 de octubre de 2008
Equipo	Encuestadores y encuestadoras profesionales de Append. El equipo se ha conformado por un total de 21 personas.
Lugar	Call Center de Append
Controles	<p>Los controles que se han realizado han sido los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Control de entendimiento del cuestionario en el briefing al equipo de encuestación — Control in situ de las encuestas telefónicas — Control de un 5% a través de escucha remota — Control de la consistencia estadística de los datos

1

POBLACIÓN

ANÁLISIS DOCUMENTAL

1.1

ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

1.1.1

(Tabla 1.1.) El peso de las mujeres en la población (2) de Euskadi se ha mantenido en torno al 51% desde hace más de 20 años. No obstante, este equilibrio entre hombres y mujeres no se refleja entre la población activa, ocupada, parada e inactiva.

En 2007, por cada 100 personas activas en Euskadi, 42 eran mujeres, la misma cifra que entre la población ocupada. Es decir, las mujeres siguen sin alcanzar la paridad completa.

No obstante, aunque las cifras muestran una clara situación de desequilibrio, no se puede obviar la evolución experimentada durante los últimos años. De esta manera, las mujeres han pasado de representar un 28% de la población ocupada en 1985 a un 42,1% en 2007, lo que indica un incremento del 14,1%. Manteniendo un incremento medio constante del 0,6% anual, serían necesarios al menos 12 años más para conseguir un equilibrio total en este colectivo.

TABLA 1.1. Evolución del peso de mujeres y hombres en los siguientes colectivos en Euskadi (1985-2007)

AÑO	POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS		POBLACIÓN ACTIVA		POBLACIÓN OCUPADA		POBLACIÓN PARADA		POBLACIÓN INACTIVA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1985	51,1%	48,9%	32,1%	67,9%	28,0%	72,0%	47,2%	52,8%	70,8%	29,2%
1986	51,1%	48,9%	33,9%	66,1%	29,9%	70,1%	49,1%	50,9%	70,2%	29,8%
1987	51,1%	48,9%	34,5%	65,5%	30,3%	69,7%	49,9%	50,1%	70,3%	29,7%
1988	51,2%	48,8%	35,0%	65,0%	30,9%	69,1%	50,2%	49,8%	69,4%	30,6%
1989	51,2%	48,8%	36,1%	63,9%	31,2%	68,8%	57,2%	42,8%	67,9%	32,1%
1990	51,2%	48,8%	36,3%	63,7%	32,0%	68,0%	58,4%	41,6%	67,2%	32,8%
1991	51,2%	48,8%	37,3%	62,7%	32,4%	67,6%	60,4%	39,6%	66,9%	33,1%
1992	51,3%	48,7%	37,5%	62,5%	32,5%	67,5%	57,6%	42,4%	66,5%	33,5%
1993	51,2%	48,8%	38,2%	61,8%	33,1%	66,9%	54,0%	46,0%	65,4%	34,6%
1994	51,3%	48,7%	39,5%	60,5%	34,2%	65,8%	55,5%	44,5%	64,2%	35,8%
1995	51,3%	48,7%	40,1%	59,9%	35,3%	64,7%	55,8%	44,2%	63,8%	36,2%
1996	51,3%	48,7%	40,2%	59,8%	35,5%	64,5%	56,7%	43,3%	63,7%	36,3%
1997	51,4%	48,6%	40,3%	59,7%	35,6%	64,4%	57,8%	42,2%	63,7%	36,3%
1998	51,4%	48,6%	40,0%	60,0%	35,7%	64,3%	59,6%	40,4%	64,4%	35,6%
1999	51,3%	48,7%	40,7%	59,3%	37,2%	62,8%	59,5%	40,5%	63,8%	36,2%
2000	51,4%	48,6%	40,1%	59,9%	37,2%	62,8%	58,4%	41,6%	64,4%	35,6%
2001	51,3%	48,7%	40,4%	59,6%	38,0%	62,0%	59,8%	40,2%	64,0%	36,0%
2002	51,3%	48,7%	40,7%	59,3%	39,0%	61,0%	59,4%	40,6%	63,9%	36,1%
2003	51,4%	48,6%	41,5%	58,5%	40,2%	59,8%	55,7%	44,3%	63,4%	36,6%
2004	51,4%	48,6%	42,3%	57,7%	41,4%	58,6%	51,8%	48,2%	62,7%	37,3%
2005	51,4%	48,6%	42,1%	57,9%	41,5%	58,5%	51,8%	48,2%	62,6%	37,4%
2006	51,4%	48,6%	42,6%	57,4%	42,4%	57,6%	47,4%	52,6%	61,9%	38,1%
2007	51,4%	48,6%	42,3%	57,7%	42,1%	57,9%	46,3%	53,7%	62,5%	37,5%

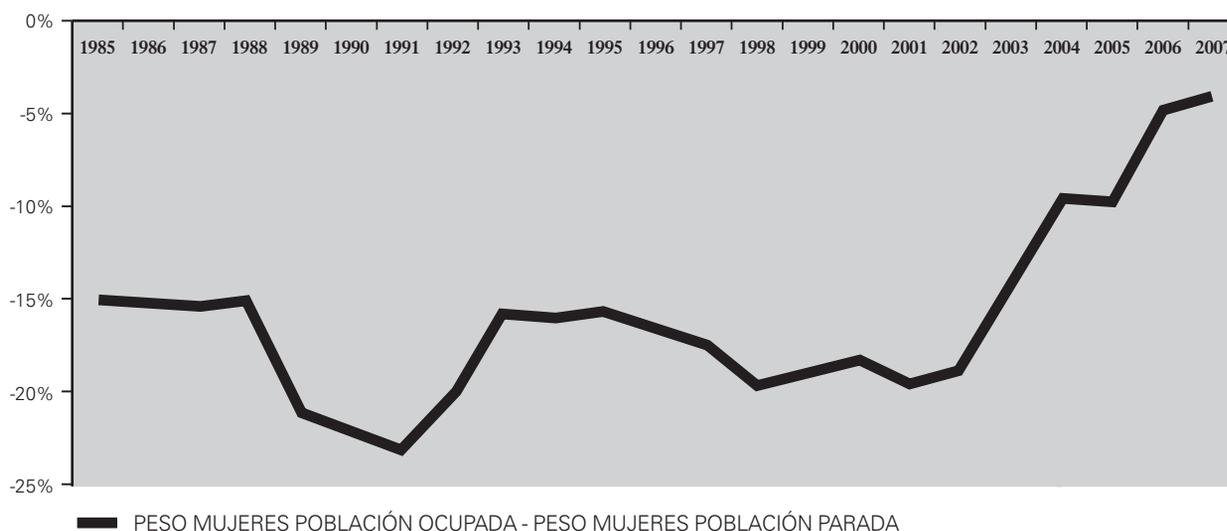
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

(2) Nos referimos en todo momento a mujeres y hombres en edad de trabajar, es decir, personas con 16 años o más.

Como muestran los datos, el peso de las mujeres entre las personas con ocupación laboral, sigue una trayectoria casi paralela a la que marca la distribución de la población activa. Es decir, un incremento en la participación aparece vinculado a un incremento neto del empleo femenino. Sin embargo, entre la población parada, no existe una evolución clara. En este colectivo, las mujeres se han llevado la peor parte, su peso es superior al que proporcionalmente le correspondería entre la población activa y ocupada.

Aun así, como muestra el gráfico 1.1., la situación está cambiando. La proporción de mujeres paradas se sigue aproximando al de las mujeres ocupadas.

GRÁFICO 1.1. GAP entre el peso de las mujeres entre la población ocupada y población parada (1985-2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

(Tabla 1.2.) Tanto la tasa de actividad como la de ocupación indican una tendencia clara hacia la convergencia, aunque bien es cierto que todavía está lejos, cerca de 20 puntos, de las cifras alcanzadas por los hombres.

Por otro lado, en la tasa de paro es donde la aproximación a los valores registrados por los hombres es mayor (Mujeres 3,6% y hombres 3,0%). Aunque a la hora de analizar este dato es importante tener en cuenta la coyuntura económica actual, donde los sectores más castigados por el desempleo son el de la construcción y el industrial, mayoritariamente ocupados por hombres.

TABLA 1.2. Evolución de la tasa de actividad, ocupación y paro en Euskadi (1985-2007)

AÑO	TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE OCUPACIÓN		TASA DE PARO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1985	32,0%	70,7%	22,1%	59,1%	31,0%	16,4%
1986	35,0%	71,2%	24,4%	59,7%	30,4%	16,1%
1987	36,2%	71,9%	24,9%	60,0%	31,2%	16,6%
1988	36,2%	70,6%	25,1%	58,9%	30,8%	16,5%
1989	36,9%	68,8%	25,9%	60,1%	29,8%	12,6%
1990	36,7%	67,6%	27,1%	60,5%	26,1%	10,6%
1991	38,5%	68,0%	27,7%	60,6%	28,0%	10,9%
1992	38,4%	67,4%	26,6%	58,3%	30,6%	13,5%
1993	38,9%	66,1%	25,5%	54,1%	34,4%	18,1%
1994	40,4%	65,1%	26,3%	53,2%	34,9%	18,3%
1995	41,3%	64,8%	27,6%	53,5%	33,0%	17,5%
1996	41,2%	64,6%	28,2%	54,1%	31,5%	16,2%
1997	41,4%	64,8%	28,9%	55,1%	30,3%	14,9%
1998	41,4%	65,7%	30,4%	57,8%	26,5%	12,0%
1999	42,8%	65,8%	33,1%	58,8%	22,7%	10,6%
2000	41,7%	65,9%	33,4%	59,6%	19,9%	9,5%
2001	42,2%	65,7%	35,2%	60,7%	16,5%	7,5%
2002	43,1%	66,1%	37,8%	62,3%	12,1%	5,7%
2003	44,6%	66,2%	39,4%	61,9%	11,5%	6,5%
2004	45,5%	65,8%	41,2%	61,5%	9,6%	6,5%
2005	44,9%	65,3%	41,8%	62,2%	7,0%	4,7%
2006	45,2%	64,4%	43,2%	62,0%	4,5%	3,7%
2007	44,9%	65,0%	43,3%	63,0%	3,6%	3,0%

Fuente: EUSTAT.

UBICACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

1.1.2

Una vez conocido en qué medida las mujeres han accedido en los últimos años al mercado de trabajo, es importante conocer también en qué condiciones han realizado dicho acceso.

(Tabla 1.3.) La evolución de la ocupación de las personas trabajadoras en los sectores ha experimentado una clara terciarización. Es decir, se ha producido un trasvase de personas trabajadoras desde el sector industrial y agrícola hacia servicios y construcción.

TABLA 1.3. Evolución de la distribución de las personas ocupadas en los diferentes sectores económicos en Euskadi (1985-2007)

AÑO	AGRICULTURA- GANADERÍA-PESCA	INDUSTRIA	SERVICIOS	CONSTRUCCIÓN	TOTAL
1985	5,1%	40,8%	5,7%	48,5%	100,0%
1986	4,4%	38,2%	6,3%	51,1%	100,0%
1987	4,4%	35,5%	7,2%	52,8%	100,0%
1988	4,3%	35,2%	7,5%	53,0%	100,0%
1989	3,4%	36,2%	7,9%	52,6%	100,0%
1990	3,2%	35,0%	7,7%	54,1%	100,0%
1991	3,4%	32,7%	8,4%	55,5%	100,0%
1992	3,1%	32,9%	8,1%	55,9%	100,0%
1993	3,0%	31,1%	8,5%	57,5%	100,0%
1994	3,4%	28,6%	9,3%	58,7%	100,0%
1995	3,4%	28,5%	8,5%	59,6%	100,0%
1996	3,4%	28,8%	8,2%	59,6%	100,0%
1997	3,5%	28,9%	8,2%	59,5%	100,0%
1998	2,5%	30,2%	8,1%	59,2%	100,0%
1999	2,3%	29,5%	8,3%	59,8%	100,0%
2000	2,3%	29,5%	8,5%	59,7%	100,0%
2001	1,7%	30,3%	8,8%	59,1%	100,0%
2002	1,8%	28,4%	9,2%	60,6%	100,0%
2003	2,1%	27,6%	9,6%	60,8%	100,0%
2004	1,7%	26,9%	9,2%	62,1%	100,0%
2005	1,2%	26,2%	8,8%	63,8%	100,0%
2006	1,3%	25,6%	8,5%	64,6%	100,0%
2007	1,2%	25,4%	8,7%	64,6%	100,0%

Fuente: EUSTAT.

Sector primario. (Tabla 1.4.) Aunque el peso de este sector se ha ido reduciendo de manera constante, la presencia de mujeres se ha mantenido estable. En 2007 una de cada cuatro personas que trabajaban en este sector eran mujeres.

Sector industrial. (Tabla 1.4.) Aunque su peso en el empleo se ha reducido, el sector industrial sigue siendo uno de los pilares de la economía de Euskadi. A este respecto, aunque sigue siendo un área "tradicionalmente masculina", la presencia de mujeres es cada vez más visible, pasando del 11,4% en 1985 al 20,1% en 2007.

Construcción. (Tabla 1.4.) La construcción, al igual que el sector industrial, se ha caracterizado por registrar una ocupación mayoritariamente masculina. No obstante, se ha pasado de una representación de las mujeres del 1,1% del empleo en este sector en 1985, a un 10% en 2007.

Sector servicios. (Tabla 1.4.) Sector tradicionalmente femenino, ha visto cómo el número de mujeres no sólo no ha disminuido en los últimos años, sino que ha seguido creciendo, llegando a superar al de hombres.

TABLA 1.4. Evolución de la distribución de las personas ocupadas en los diferentes sectores económicos en Euskadi. Distribución por sexo. (1985-2007)

AÑO	AGRICULTURA- GANADERÍA-PESCA		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
1985	28,2%	71,8%	11,4%	88,6%	1,1%	98,9%	45,2%	54,8%
1986	36,3%	63,7%	12,0%	88,0%	2,8%	97,2%	46,0%	54,0%
1987	35,7%	64,3%	12,9%	87,1%	2,0%	98,0%	45,4%	54,6%
1988	29,4%	70,6%	11,2%	88,8%	4,0%	96,0%	48,0%	52,0%
1989	25,4%	74,6%	13,1%	86,9%	4,4%	95,6%	48,0%	52,0%
1990	28,0%	72,0%	13,3%	86,7%	6,4%	93,6%	47,9%	52,1%
1991	22,4%	77,6%	14,0%	86,0%	5,0%	95,0%	48,1%	51,9%
1992	21,2%	78,8%	14,6%	85,4%	4,4%	95,6%	47,7%	52,3%
1993	23,2%	76,8%	14,4%	85,6%	3,8%	96,2%	48,1%	51,9%
1994	25,2%	74,8%	14,6%	85,4%	3,5%	96,5%	49,1%	50,9%
1995	27,3%	72,7%	14,8%	85,2%	4,8%	95,2%	49,8%	50,2%
1996	29,7%	70,3%	16,4%	83,6%	3,7%	96,3%	49,4%	50,6%
1997	28,2%	71,8%	15,2%	84,8%	3,3%	96,7%	50,5%	49,5%
1998	24,4%	75,6%	15,6%	84,4%	3,4%	96,6%	50,9%	49,1%
1999	27,4%	72,6%	16,8%	83,2%	4,5%	95,5%	52,2%	47,8%
2000	28,4%	71,6%	16,0%	84,0%	5,2%	94,8%	52,6%	47,4%
2001	24,3%	75,7%	18,5%	81,5%	5,4%	94,6%	53,2%	46,8%
2002	21,9%	78,1%	18,5%	81,5%	4,6%	95,4%	54,3%	45,7%
2003	27,5%	72,5%	20,6%	79,4%	5,5%	94,5%	55,0%	45,0%
2004	27,3%	72,7%	20,6%	79,4%	5,8%	94,2%	56,2%	43,8%
2005	23,2%	76,8%	19,7%	80,3%	7,5%	92,5%	55,5%	44,5%
2006	23,0%	77,0%	20,7%	79,3%	8,3%	91,7%	55,8%	44,2%
2007	25,8%	74,2%	20,1%	79,9%	10,0%	90,0%	55,4%	44,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

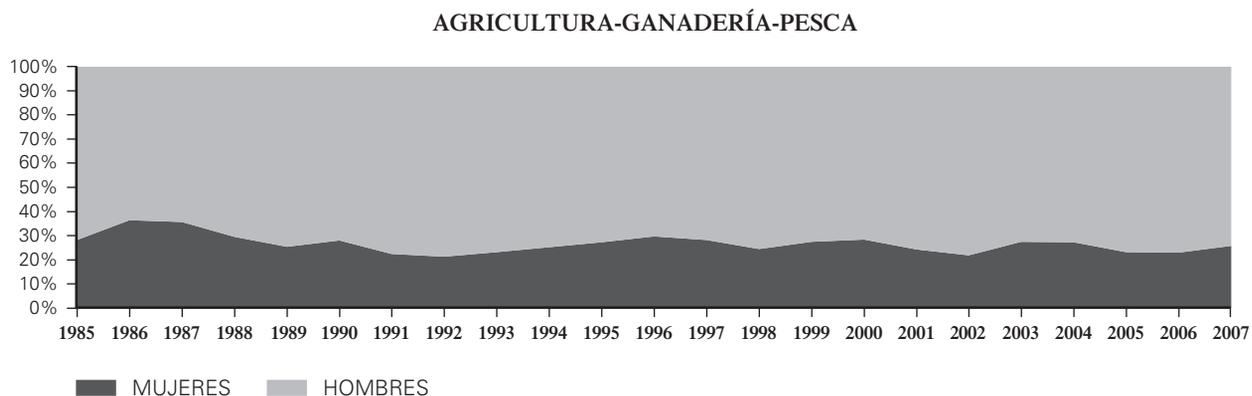
(Tabla 1.5. - Gráfico 1.2.) Aunque en los últimos años cada vez se ha hecho más visible la presencia de las mujeres en todos los sectores, existe todavía un GAP importante en Industria (59,8%) y Construcción (79,9%), donde las mujeres cuentan aún con una representación notablemente inferior a la de los hombres.

TABLA 1.5. Evolución de la diferencia entre la ocupación de hombres y mujeres en los diferentes sectores económicos en Euskadi (1985-2007)

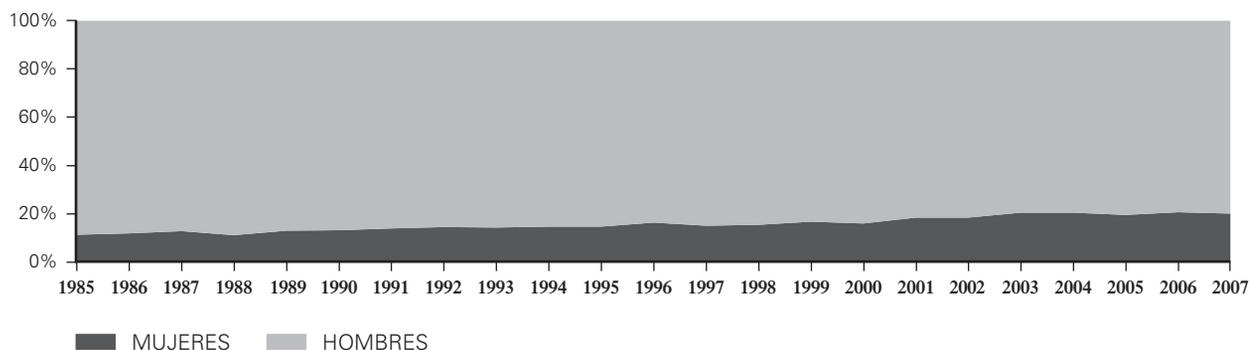
AÑO	AGRICULTURA- GANADERÍA-PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
1985	43,6%	77,2%	97,8%	9,6%
1986	27,4%	76,0%	94,4%	8,0%
1987	28,6%	74,3%	96,0%	9,1%
1988	41,2%	77,7%	91,9%	4,1%
1989	49,2%	73,8%	91,1%	4,1%
1990	44,1%	73,4%	87,2%	4,2%
1991	55,3%	71,9%	90,1%	3,8%
1992	57,5%	70,8%	91,1%	4,7%
1993	53,7%	71,3%	92,5%	3,7%
1994	49,6%	70,7%	92,9%	1,7%
1995	45,5%	70,4%	90,4%	0,3%
1996	40,6%	67,3%	92,7%	1,1%
1997	43,6%	69,7%	93,4%	-1,0%
1998	51,3%	68,9%	93,1%	-1,9%
1999	45,3%	66,3%	90,9%	-4,5%
2000	43,2%	68,0%	89,6%	-5,1%
2001	51,4%	63,1%	89,2%	-6,5%
2002	56,3%	62,9%	90,9%	-8,7%
2003	45,0%	58,9%	89,0%	-10,0%
2004	45,3%	58,8%	88,4%	-12,4%
2005	53,6%	60,7%	85,0%	-11,1%
2006	54,0%	58,6%	83,4%	-11,6%
2007	48,3%	59,8%	79,9%	-10,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

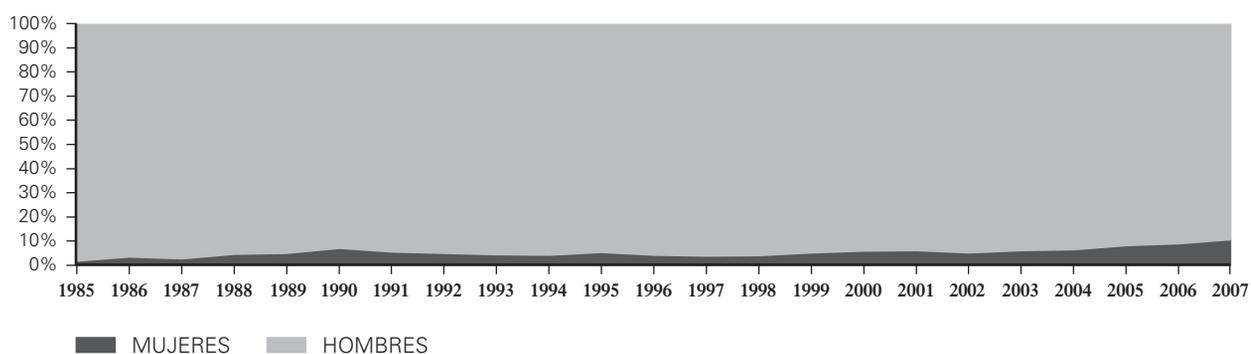
GRÁFICO 1.2. Evolución de la diferencia entre la ocupación de hombres y mujeres en los diferentes sectores económicos en Euskadi (1985-2007)



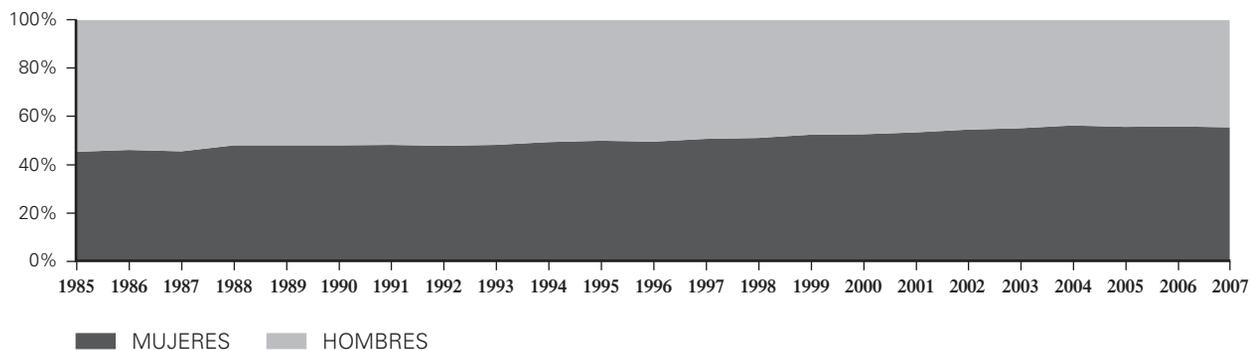
INDUSTRIA



CONSTRUCCIÓN



SERVICIOS



(Tabla 1.6.) La desagregación de los sectores de actividad en ramas de actividad, permite profundizar en el análisis de la segregación ocupacional. Asimismo, se percibe claramente cómo el empleo de las mujeres se concentra sobre todo en el comercio y hostelería y la administración pública, ambas actividades acogen a más del 55% de las mujeres ocupadas.

Realizando un análisis horizontal, es decir, viendo en qué ramas de actividad existe una mayor presencia femenina, se puede comprobar que es en la administración pública y en otros servicios, donde las mujeres representan a más del 65% de las personas trabajadoras.

Esta información confirma la tendencia que se comenzaba a ver en tablas anteriores: clara orientación del empleo femenino hacia el comercio y los servicios personales.

TABLA 1.6. Distribución por sexos de la población ocupada en las diferentes ramas de actividad (2007)

	MUJERES			HOMBRES		
	TOTAL (MILES)	% SOBRE TOTAL MUJERES	% SOBRE TOTAL ACTIVIDAD (PESO DE LA MUJER)	TOTAL (MILES)	% SOBRE TOTAL HOMBRES	% SOBRE TOTAL ACTIVIDAD (PESO DEL HOMBRE)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	4,7	1,1%	31,5%	10,1	1,8%	67,8%
Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado; madera y corcho; papel, edición y artes gráficas	11,7	2,8%	34,2%	22,5	4,0%	65,8%
Industrias extractivas; refinado de petróleo; industria química; transformación de caucho, metalurgia; energía y agua	15,9	3,8%	15,4%	87,4	15,4%	84,6%
Construcción de maquinaria, material eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas	16,8	4,0%	16,5%	85,2	15,0%	83,5%
Construcción	3,9	0,9%	4,2%	89,1	15,7%	95,8%
Comercio y Hostelería	109,7	25,9%	54,5%	91,4	16,1%	45,4%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,4	3,6%	27,2%	41,2	7,3%	72,8%
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales	65	15,3%	52,2%	59,6	10,5%	47,8%
Administración pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales	129,6	30,6%	67,6%	62,2	11,0%	32,4%
Otros servicios; actividades de los hogares y organismos extraterritoriales	51,2	12,1%	74,2%	17,8	3,1%	25,8%
TOTAL	424	100,0%	42,8%	566,6	100,0%	57,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

¿EN QUÉ CONDICIONES ACCEDEN LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL?

1.1.3

La presencia de las mujeres en el mundo laboral ha experimentado una evolución constante en los últimos años. Si bien las tasas de actividad y ocupación han alcanzado cotas similares, se siguen manteniendo diferencias claras en cuanto a las condiciones en las que las mujeres han accedido y se encuentran en el mundo laboral. El régimen de contratación y el tipo de jornada laboral son las variables en las que se reflejan estas diferencias.

Tipo de contrato (Tabla 1.7.) El ritmo de crecimiento del peso de las mujeres en el colectivo de población con contrato indefinido ha sido constante en los últimos años, llegando casi a converger con el de la población ocupada.

Aún así, existe también una mayor presencia de las mujeres en el colectivo de personas con contrato temporal (53,6%), llegando a superar a la de los hombres (46,5%). Es decir, la precariedad e inestabilidad laboral sigue afectando en mayor medida a las mujeres

TABLA 1.7. Peso de las mujeres y los hombres en cada uno de los colectivos de población de 16 y más años ocupada asalariada por tipo de contrato o relación laboral (2001-2007)

AÑO	POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA		POBLACIÓN CON CONTRATO INDEFINIDO		POBLACIÓN CON CONTRATO TEMPORAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2001	39,5%	60,5%	34,9%	65,1%	49,6%	50,4%
2002	40,5%	59,5%	35,5%	64,5%	52,0%	48,0%
2003	41,8%	58,2%	38,3%	61,8%	50,8%	49,2%
2004	42,4%	57,6%	38,8%	61,2%	51,6%	48,4%
2005	43,0%	57,0%	40,3%	59,7%	49,7%	50,3%
2006	44,8%	55,2%	42,1%	57,9%	51,5%	48,4%
2007	45,7%	54,3%	42,7%	57,3%	53,5%	46,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Tipo de jornada. (Tabla 1.8.) La evolución del peso de las mujeres en el colectivo de personas empleadas a tiempo completo se aproxima hacia los valores de la población ocupada.

No obstante, existe una sobrerrepresentación de las mujeres en el colectivo de personas trabajadoras a tiempo parcial, que en 2007 constituía el 83,2% de este colectivo.

En sucesivos apartados incidiremos en cuáles son las causas y consecuencias de esta mayor representación.

TABLA 1.8. Peso de las mujeres y los hombres en cada uno de los colectivos de población de 16 y más años ocupada asalariada por tipo de jornada (2001-2007)

AÑO	POBLACIÓN OCUPADA		POBLACIÓN OCUPADA CON JORNADA A TIEMPO COMPLETO		POBLACIÓN OCUPADA CON JORNADA A TIEMPO PARCIAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2001	38,3%	61,7%	33,3%	66,7%	87,3%	12,7%
2002	39,1%	60,9%	33,7%	66,3%	87,7%	12,3%
2003	40,0%	60,0%	35,1%	64,9%	86,7%	13,2%
2004	40,6%	59,4%	35,7%	64,3%	84,0%	16,0%
2005	41,4%	58,6%	35,2%	64,8%	82,9%	17,1%
2006	42,3%	57,7%	35,9%	64,1%	83,3%	16,7%
2007	42,8%	57,2%	36,0%	64,0%	83,2%	16,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

FORMACIÓN

1.1.4

El análisis del nivel formativo alcanzado por la población femenina de 16 y más años ofrece una primera fotografía de la situación de partida a la hora de buscar un empleo. Como muestran los datos de 2007 (Tabla 1.9.), en Euskadi existe cierto equilibrio en los niveles formativos que agrupan a mayor número de personas –mujeres y hombres–: educación secundaria y formación laboral y educación superior.

Por otro lado, se percibe cierto desequilibrio en los niveles bajos de formación. Es decir, entre las personas analfabetas y las que cuentan sólo con educación primaria, la proporción de mujeres supera a la de los hombres. Por el contrario, y aunque el volumen es reducido, en el nivel superior, el doctorado, los hombres cuentan con una mayor representación.

Agrupando ambos análisis podemos deducir que aunque las mujeres y los hombres cuentan con un nivel formativo similar, existe una mayor proporción de población femenina en el sector de personas con los niveles más bajos de población.

TABLA 1.9. Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzando en Euskadi. 2007. (Miles de personas)

2007				
	MUJERES	% SOBRE MUJERES	% MUJERES SOBRE TOTAL PESO DE LA MUJER	TOTAL PAÍS VASCO (HOMBRES Y MUJERES)
Personas analfabetas	9,2	1,0%	73,6%	12,5
Educación primaria	294,4	31,3%	60,0%	491,0
Educación secundaria. Primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	180,9	19,2%	50,5%	358,3
Educación secundaria. Segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	165,5	17,6%	47,4%	349,2
Educación superior, excepto doctorado	289,1	30,7%	47,2%	612,4
Doctorado	2,3	0,2%	30,3%	7,6
TOTAL	941,4	100,0%	51,4%	1.830,9

Fuente: INE.

Desde la perspectiva evolutiva y aunque el rango de tiempo es reducido (2001-2007), se percibe un incremento constante en el nivel formativo de las mujeres (Tabla 1.10). Desciende en este caso el porcentaje de mujeres con formación primaria y aumenta el de tituladas superiores.

TABLA 1.10. Mujeres de 16 y más años por nivel de formación alcanzando en Euskadi. 2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personas analfabetas	1,1%	1,1%	1,0%	0,9%	0,7%	0,9%	1,0%
Educación primaria	43,1%	42,3%	39,7%	37,9%	32,3%	31,7%	31,3%
Educación secundaria. Primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	14,6%	16,0%	17,7%	17,1%	19,0%	18,5%	19,2%
Educación secundaria. Segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	17,0%	16,1%	15,8%	17,1%	17,8%	18,1%	17,6%
Educación superior, excepto doctorado	23,9%	24,3%	25,6%	26,9%	30,0%	30,6%	30,7%
Doctorado	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
TOTAL	100,0%						

Fuente: INE.

Una vez superada la formación obligatoria y ante la posibilidad de escoger la especialidad hacia la que se orientará el futuro laboral de las mujeres y hombres, los caminos se separan.

Formación Profesional. (Tabla 1.11.) La formación profesional es una opción por la que optan en mayor medida los hombres, y esta mayor representación es más notable en el grado medio.

Analizando las titulaciones con mayor número de matriculaciones, a excepción de "Hostelería y Turismo", "Comercio y Marketing" y "Química", existe una gran masculinización o feminización. Es decir, existen titulaciones con una mayoría de matriculados hombres y otras titulaciones donde la mayor parte de las matriculadas son mujeres.

En el primer caso, los hombres tienden a titulaciones con un mayor componente industrial y/o tecnológico, como es el caso de Fabricación Mecánica donde el 93,7% de las personas tituladas son hombres o Electricidad y Electrónica donde el porcentaje asciende al 95,8%. Mientras que las mujeres se decantan por opciones relacionadas con la Sanidad (91,9% de mujeres matriculadas) o Servicios (81,2% en Administración y 98,6% en Imagen Personal).

TABLA 1.11. Alumnado de formación profesional por grado, rama en Euskadi (Curso 2006-2007)

TITULACIONES CON MÁS DE 500 MATRICULACIONES	Nº DE MATRICULACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Fabricación Mecánica	1.679	6,3%	93,7%	100,0%
Sanidad	1.363	91,9%	8,1%	100,0%
Electricidad y Electrónica	1.200	4,2%	95,8%	100,0%
Administración	955	81,2%	18,8%	100,0%
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	925	2,7%	97,3%	100,0%
Imagen Personal	842	98,6%	1,4%	100,0%
Mantenimiento y servicios a la producción	775	1,4%	98,6%	100,0%
Hostelería y Turismo	622	41,8%	58,2%	100,0%
Informática	571	20,3%	79,7%	100,0%
TOTAL Formación profesional de grado medio	10.523	39,7%	60,3%	100,0%
Electricidad y Electrónica	1.992	9,9%	90,1%	100,0%
Administración	1.951	76,5%	23,5%	100,0%
Fabricación Mecánica	1.755	14,8%	85,2%	100,0%
Informática	1.431	22,6%	77,4%	100,0%
Servicios Socio-Culturales y a la Comunidad	1.319	92,7%	7,3%	100,0%
Sanidad	1.024	84,7%	15,3%	100,0%
Mantenimiento y servicios a la producción	1.005	10,7%	89,3%	100,0%
Comercio y Marketing	826	54,1%	45,9%	100,0%
Edificación y Obra Civil	695	32,8%	67,2%	100,0%
Hostelería y Turismo	643	63,9%	36,1%	100,0%
Química	555	55,0%	45,0%	100,0%
TOTAL Formación profesional de grado superior	15.416	43,2%	56,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

Un paso más nos permite conocer cómo se realiza el salto al mundo laboral de las distintas titulaciones de Formación Profesional (Tabla 1.12.). De manera agrupada, la tasa de paro de las mujeres se encontraba en 2006 3 puntos por encima que la de los hombres.

En cursiva semi negrita se indican las titulaciones con una presencia mayoritaria de hombres, mientras que en negrita se señalan aquellas en la que la presencia de mujeres es mayoritaria. Bajo esta premisa, aquellas titulaciones “masculinizadas” cuentan con una tasa de paro por debajo de la media (a excepción de Informática), mientras que en las feminizadas, la tasa de paro se sitúa próxima o por encima de la media (a excepción de Imagen Personal).

TABLA 1.12. Número de alumnos y alumnas y tasa de paro por familia profesional de FP 2006

	Nº DE ALUMNOS Y ALUMNAS	DISTRIBUCIÓN DE LOS ALUMNOS Y ALUMNAS	TASA DE PARO 2006	
			HOMBRES	MUJERES
<i>Fabricación mecánica</i>	962	13,4%	9,6%	14,6%
Administración	861	12,0%	21,1%	17,8%
<i>Electric. y electrónica</i>	839	11,6%	15,0%	10,3%
Sanidad	641	8,9%	37,8%	23,2%
Servs. Socioculturales y a la comunidad	531	7,4%	36,8%	18,0%
<i>Informática</i>	523	7,3%	24,1%	17,1%
<i>Mto. Vehículos autopropulsados</i>	419	5,8%	14,0%	33,3%
<i>Mantenimiento y servicios a la producción</i>	389	5,4%	10,6%	18,9%
Comercio y marketing	315	4,4%	16,0%	20,0%
Imagen personal	295	4,1%	0,0%	14,5%
Química	244	3,4%	25,0%	25,3%
<i>Edificación y obra civil</i>	218	3,0%	19,1%	10,6%
Hostelería	197	2,7%	4,8%	17,9%
Actvs. Físico-deportivas	162	2,2%	20,0%	6,3%
Artes gráficas	150	2,1%	25,6%	12,0%
Turismo	140	1,9%	10,0%	20,0%
Comun., imagen y sonido	137	1,9%	17,4%	39,4%
Actvs. Agrarias	88	1,2%	26,8%	19,0%
Madera y mueble	50	0,7%	30,0%	50,0%
Textil, confecc. y piel	21	0,3%	0,0%	6,3%
Actvs. Marítimo pesqueras	12	0,2%	33,3%	0,0%
Inds. Alimentarias	10	0,1%	0,0%	0,0%
TOTAL promoción 2006	7.204	100,0%	15,5%	18,7%

Fuente: Lanbide. Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional.

Titulaciones universitarias. (Tabla 1.13.) Si bien el acceso a la formación profesional es principalmente masculino, en las titulaciones universitarias se observa una mayor representación de las mujeres, aunque también es cierto que no en todas las ramas y titulaciones.

El que las mujeres optan principalmente por licenciaturas es un hecho, aunque también es cierto que esta tendencia se está invirtiendo en los últimos años.

Por otro lado, las carreras técnicas, si bien en un principio cuentan mayoritariamente entre su alumnado con hombres, cada vez se hace más visible la presencia de mujeres entre sus especialidades (33,3% en estudios de ingeniería superior y 27,3% en ingenierías técnicas).

En el curso 2006-2007, el 29% del alumnado fueron mujeres.

TABLA 1.13. Mujeres que han terminado sus estudios universitarios (1999-2007)

	1999		2001		2003		2005		2007	
	% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES	% DE MUJERES	% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES	% DE MUJERES	% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES	% DE MUJERES	% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES	% DE MUJERES	% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES	% DE MUJERES
Estudios de licenciatura	58,0%	65,1%	51,3%	67,7%	50,8%	67,8%	49,7%	69,9%	46,2%	71,1%
Estudios de arquitectura e ingeniería	5,5%	29,1%	6,1%	29,6%	7,5%	32,7%	8,0%	31,9%	9,1%	33,3%
Estudios de arquitectura e ingeniería técnica	4,3%	22,2%	5,1%	24,8%	5,6%	27,7%	6,4%	26,9%	8,1%	27,3%
Estudios de diplomatura	32,2%	76,7%	37,6%	76,1%	36,0%	77,8%	35,9%	78,5%	36,6%	76,4%
TOTAL País Vasco	100,0%	59,0%	100,0%	60,2%	100,0%	60,8%	100,0%	60,4%	100,0%	58,9%

Fuente: INE.

TABLA 1.14. Alumnas matriculadas en enseñanzas universitarias (por ramas) en el curso 2006-2007

	% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES	% DE MUJERES
Experimentales	6,7%	64,8%
Humanidades	10,9%	63,0%
Salud	8,7%	81,3%
Sociales Jurídicas	55,9%	65,3%
Técnicas	17,8%	29,6%
TOTAL	100,0%	54,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUSTAT.

Como hemos visto hasta ahora, las diferencias en el acceso al mercado de trabajo de hombres y mujeres hacen suponer que existan también diferencias en las retribuciones salariales. Pero realmente, ¿cuáles son las variables que inciden en dicha diferencia de salarios? Hasta ahora, los datos publicados ofrecen la posibilidad de analizar las diferencias salariales en función de hasta tres variables independientes (sexo, tipología de contrato, jornada laboral, formación, etc.), que si bien son capaces de destacar importantes diferencias entre hombres y mujeres, no muestran cuál es el origen de dicha discriminación. Es decir, cuáles son las variables sobre las que parte la diferencia de salarios.

A partir de análisis de clasificación basados en árboles de decisión (técnicas de explotación de datos que consisten en estudiar grandes masas de datos con el fin de descubrir patrones no triviales) (3), seremos capaces de conocer y ordenar cuáles son las variables que van incidiendo en las diferencias salariales.

¿Qué es Answer Tree? Es un sistema que permite construir árboles de decisión utilizando para ello algoritmos genéticos y proporciona un modo de examinar y descubrir importantes agrupamientos de casos. Answer Tree permite encontrar variables clave que identifican los miembros de los grupos actuales (4).

Para este caso, se ha tomado como base la Encuesta de Estructura Salarial que publica el INE (5) y en la que se han seleccionado las siguientes variables categóricas:

- Sexo
- Tramos de Edad
- Tipología del contrato
- Tipo de jornada
- Actividad desarrollada
- Ocupación
- Estudios

(3) Fuente y más información en: Árboles de Clasificación y Regresión. José Manuel Rojo Abuín. Laboratorio de Estadística. Instituto de Economía y Geografía. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Madrid, mayo 2006

(4) Fuente. www.estadistico.com

(5) Encuesta de estructura salarial de 2006 del INE cuyo ámbito poblacional está formado por todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización de 10 o más trabajadores y/o trabajadoras que hayan estado en alta en la Seguridad Social durante todo el mes de 2006. Se excluyen presidentes y presidentas, personas integrantes del consejo de administración y en general, todo el personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.

¿Cómo interpretar el árbol? El “Árbol de clasificación salarial” que se muestra en el gráfico 1.3. parte de un nodo base que contiene todas las observaciones de la muestra (n= 16.120 personas, 100%) y en el que se indica el salario bruto medio anual. Según se desciende a lo largo del árbol, los datos se configuran, en forma de rama, en subconjuntos de datos mutuamente excluyentes. En este caso, la variable que provoca la primera ramificación es la tipología de jornada.

Aunque a través de los cruces que se analizarán en las páginas siguientes existe un claro gap entre los salarios percibidos por los hombres y las mujeres, en el árbol de clasificación salarial, la variable sexo no aparece de manera explícita hasta la cuarta y quinta ramificación. Este hecho no implica que no exista discriminación salarial por razón de sexo, sino todo lo contrario, la incidencia de esta variable se hace presente de manera implícita en las principales variables discriminantes y de manera explícita a medida que se van concretando los perfiles laborales. Es decir, una vez seleccionadas personas con el mismo tipo de contrato, jornada laboral y tipo de ocupación, afloran diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La presencia implícita del sexo tanto en la tipología de contrato como en el tipo de jornada, se explica en el hecho de que no existe una representación equilibrada de hombres y mujeres, sino que existe una sobrerrepresentación. En el análisis de cada uno de los nodos analizaremos esta cuestión.

El análisis del árbol (gráfico 1.3.) de clasificación salarial parte del salario bruto medio anual de todas las personas trabajadoras (22.732,40 euros) en el que se concentra toda la muestra. A partir de aquí se obtienen las siguientes ramificaciones:

Ramificación A-B, por tipología de jornada. La variable que marca la primera diferencia salarial es la tipología de jornada, distinguiéndose entre jornada a tiempo completo y parcial. A este respecto, la mayor precariedad laboral de las mujeres implica que cerca del 74% de las personas con jornada parcial son mujeres, mientras que esta proporción desciende al 33,9% en los empleos de jornada a tiempo completo. Por lo tanto, nos encontramos en esta primera ramificación con una clara sobrerrepresentación de los hombres en el nodo con un mayor nivel salarial.

Ramificaciones A.1-A.5 por tipo de cargo/ocupación. En este caso, el tipo de cargo u ocupación es la variable discriminante. Y en esta ocasión, el peso de la variable sexo como variable implícita tiene un peso desigual en los distintas agrupaciones realizadas. Asimismo, se detectan nodos en los que el peso de las mujeres es inferior a la media (73,8%) y que por otro lado obtienen un salario medio superior. Estamos hablando, por ejemplo, de que en el nodo con un mayor salario medio existe una sobrerrepresentación de hombres.

Ramificación B.1 y B.2 por tipología de contrato. En este caso el tipo de contrato es la variable discriminante. Partimos de un tipo de jornada en el que existe una mayor representación de hombres, representación que se mantiene estable en ambas tipologías de contrato.

Ramificaciones Grupo B.1.1 a B.1.6 y B.2.1 a B.2.9. por tipo de cargo/ocupación. En ambas ramificaciones (contratos a tiempo completo con duración determinada o indefinida) la variable discriminante es el tipo de cargo/ocupación.

GRÁFICO 1.3. Árbol de clasificación salarial

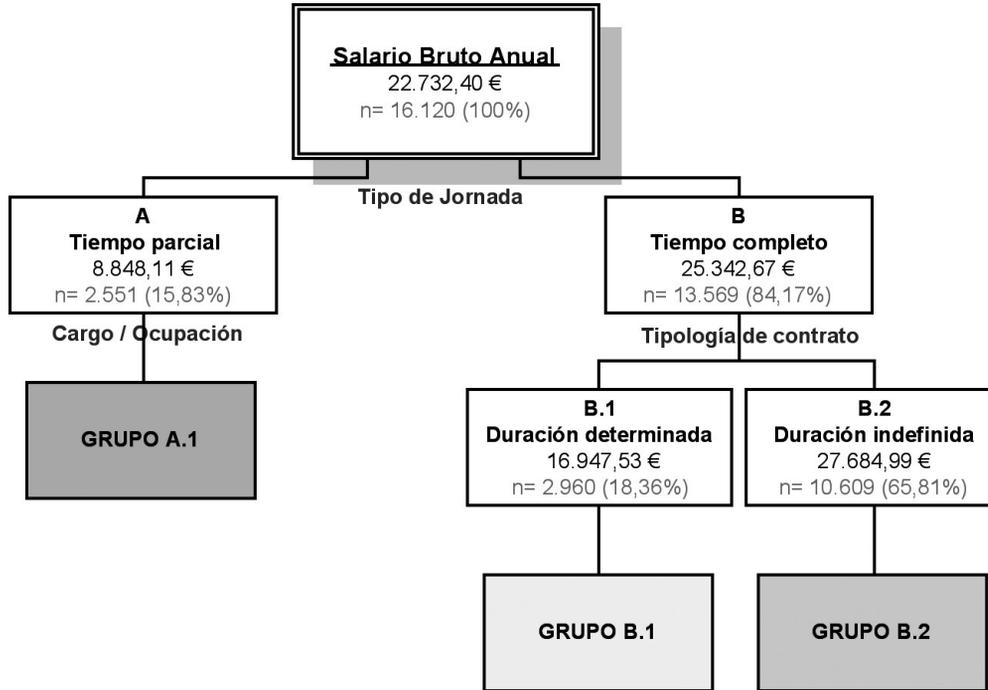
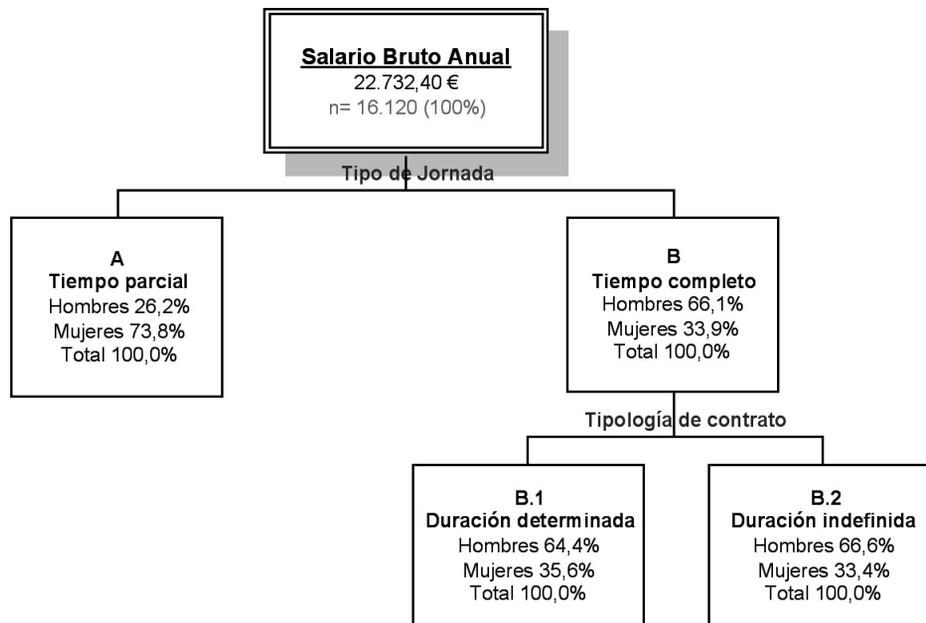
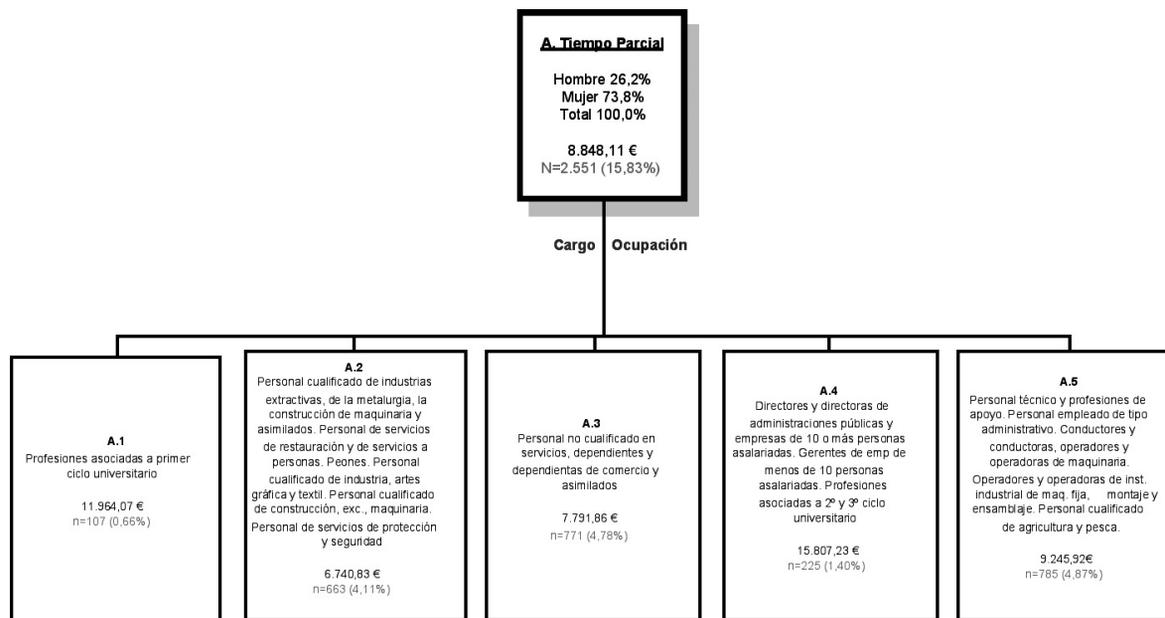


GRÁFICO 1.4. Árbol de clasificación salarial. (Proporción de mujeres y hombres en cada nodo)



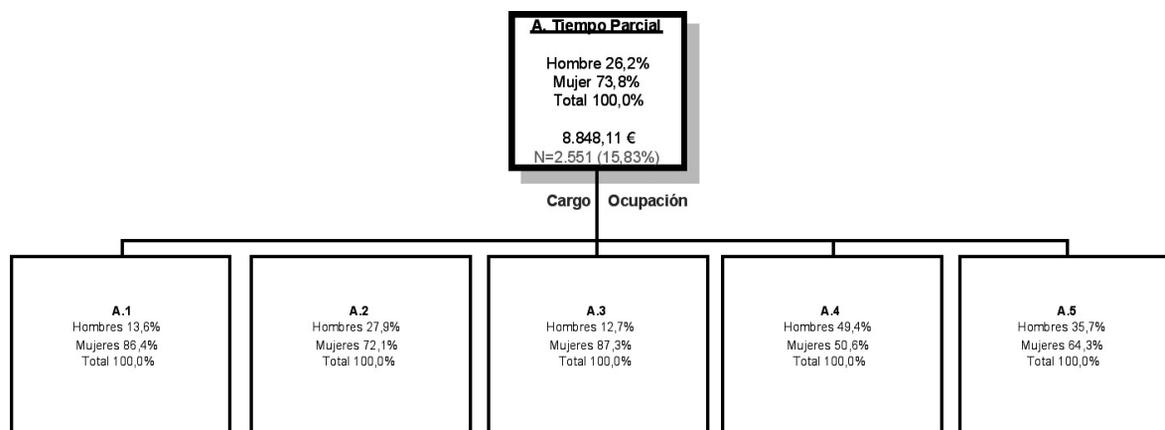
(Gráfico 1.5.) Desglosaremos el nodo A, en el que se han agrupado las personas que trabajan a jornada parcial, desglosándose a su vez en función del cargo u ocupación que ostentan.

GRÁFICO 1.5. Árbol de clasificación salarial Tiempo Parcial y Cargo/Ocupación



(Gráfico 1.6) Conocer cuál es la distribución por sexos de cada uno de los nodos permite a su vez detectar en qué grupos existe una mayor proporción de mujeres. Antes de sacar conclusiones, es importante tener en cuenta que aproximadamente siete de cada diez personas trabajadoras con jornada parcial son mujeres. Bajo esta premisa, destaca cómo en el nodo A.4 en el que se concentra el mayor nivel salarial, existe una mayor proporción de hombres que de mujeres.

GRÁFICO 1.6. Árbol de clasificación salarial Tiempo Parcial y Cargo/Ocupación. (Proporción de mujeres y hombres en cada nodo)



En cuanto a la tipología de contrato en la que se concentra un mayor volumen de personas empleadas, se presenta la clasificación obtenida atendiendo a la siguiente variable discriminante: el tipo de contrato. Por consiguiente, mientras en los gráficos 1.7. se muestran cómo se distribuyen las personas que cuenta con una jornada completa y un contrato con duración determinada, en los gráficos 1.8. se señalan las diferencias que se han detectado entre las personas con un contrato de duración indefinida.

GRÁFICO 1.7.A Árbol de clasificación salarial Tiempo completo - Duración determinada. (3ª Ramificación - variable de clasificación=cargo/ocupación)

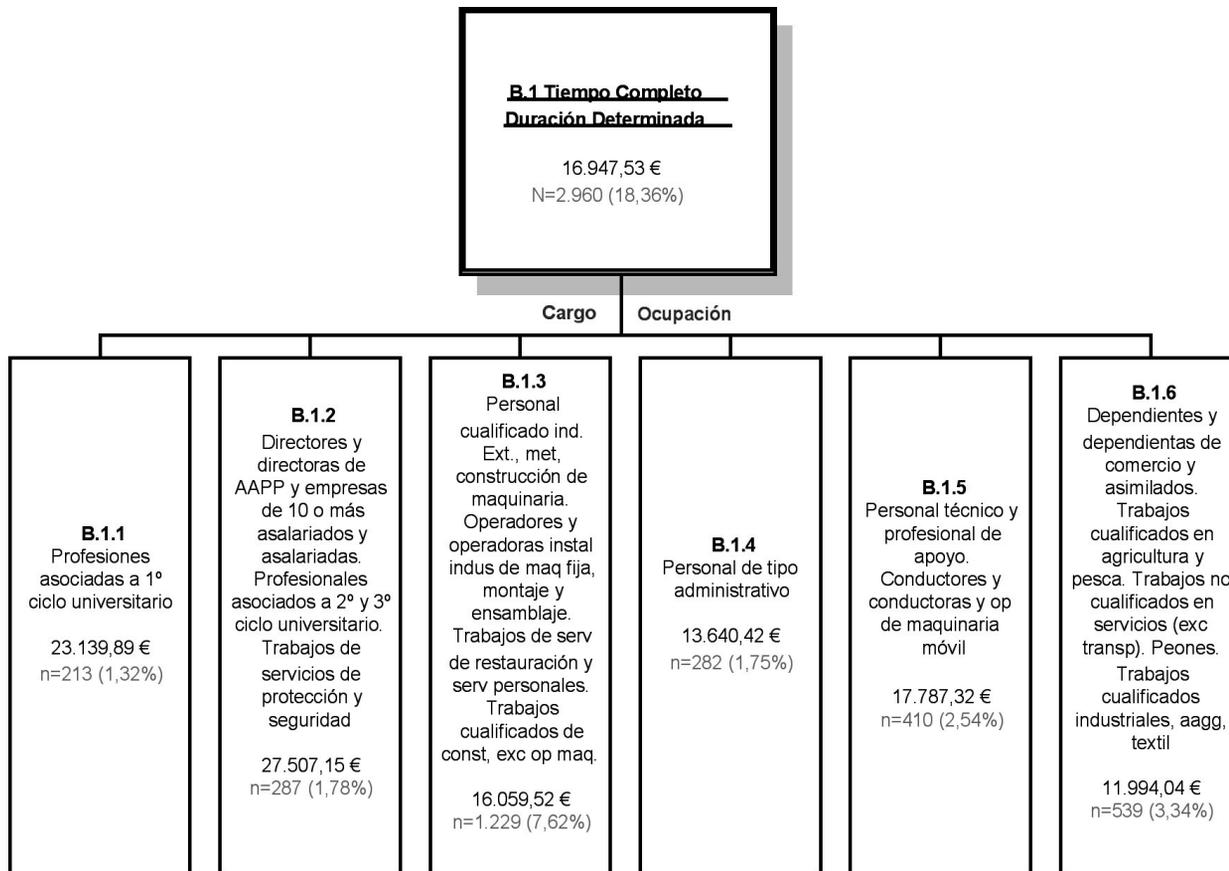


GRÁFICO 1.7.B Árbol de clasificación salarial Tiempo completo - Duración determinada. (3ª Ramificación - variable de clasificación=cargo/ocupación). (Proporción de mujeres y hombres en cada nodo)

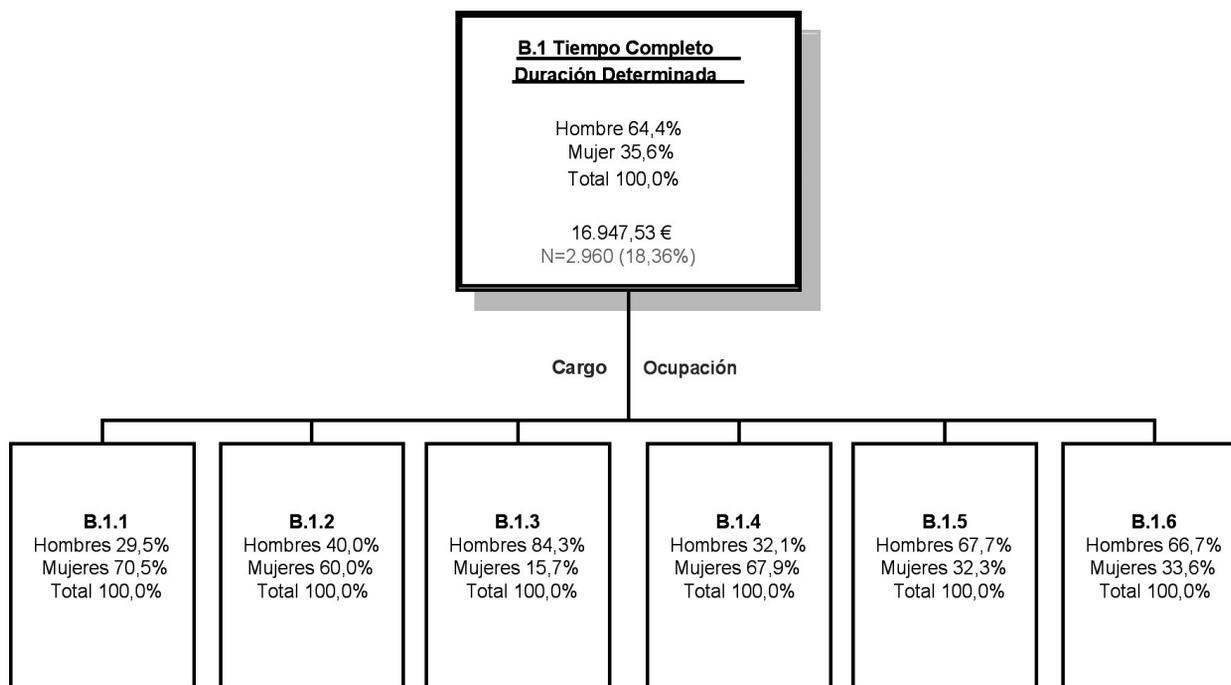
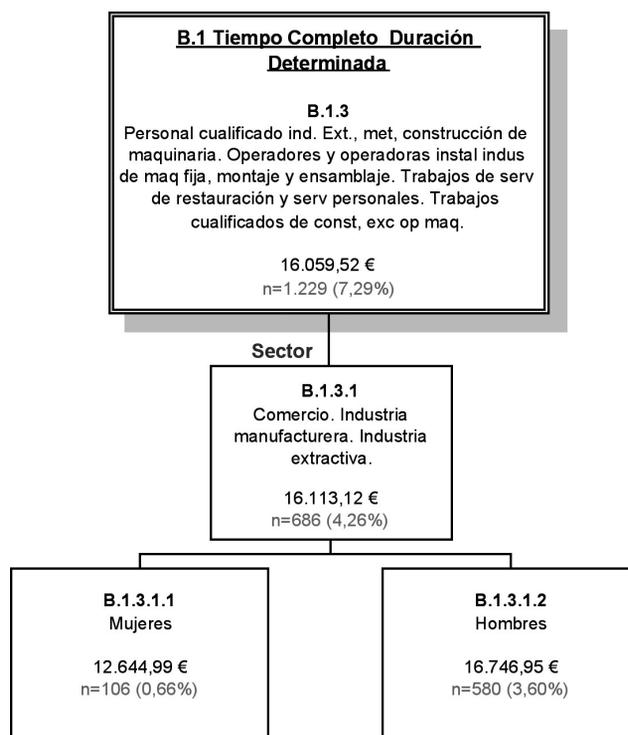
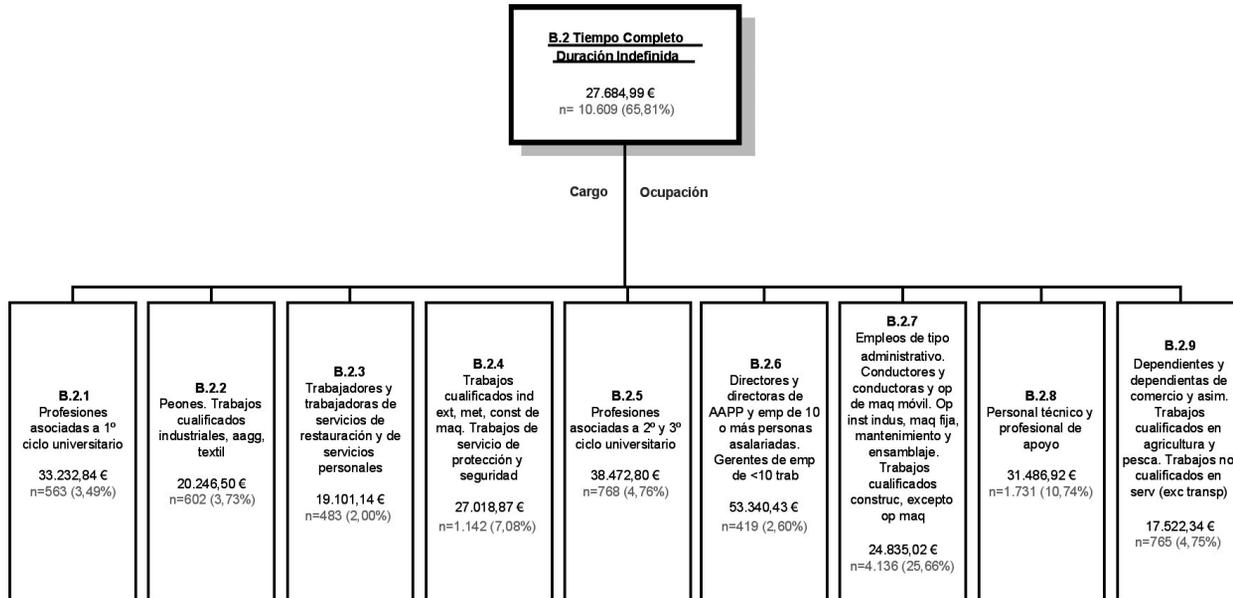


GRÁFICO 1.7.C Árbol de clasificación salarial Tiempo completo - Duración determinada. (3ª-4ª-5ª- ramificación – variables de clasificación: ocupación, sector y sexo)



El colectivo de personas con una jornada a tiempo completo y un contrato indefinido es el más numeroso de los hasta ahora analizados (65,81% del total). En esta agrupación la variable discriminante es el cargo/ocupación, que genera a su vez nueve distintos nodos.

GRÁFICO 1.8.A Árbol de clasificación salarial Tiempo completo - Duración indefinida. (3ª Ramificación - variable de clasificación=cargo/ocupación)



Atendiendo a la distribución por sexo, en esta agrupación, el nodo con el mayor nivel salarial (B.2.6) se compone del 84,1% de hombres y el 15,9% de mujeres. No obstante, en los gráficos 1.8.C se muestran aquellas ocupaciones en las que se demuestra de manera significativa que la variable sexo representa discriminación, es decir, a iguales condiciones (tipo de contrato, jornada, ocupación, etc.) el salario recibido varía.

GRÁFICO 1.8.B Árbol de clasificación salarial Tiempo completo - Duración indefinida. (3ª Ramificación - variable de clasificación=cargo/ocupación). (Proporción de mujeres y hombres en cada nodo)

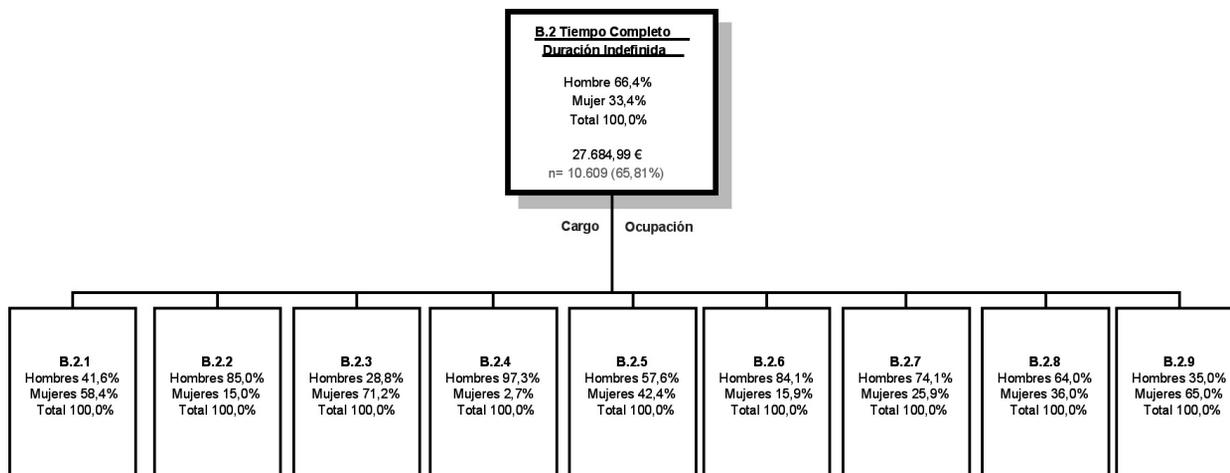
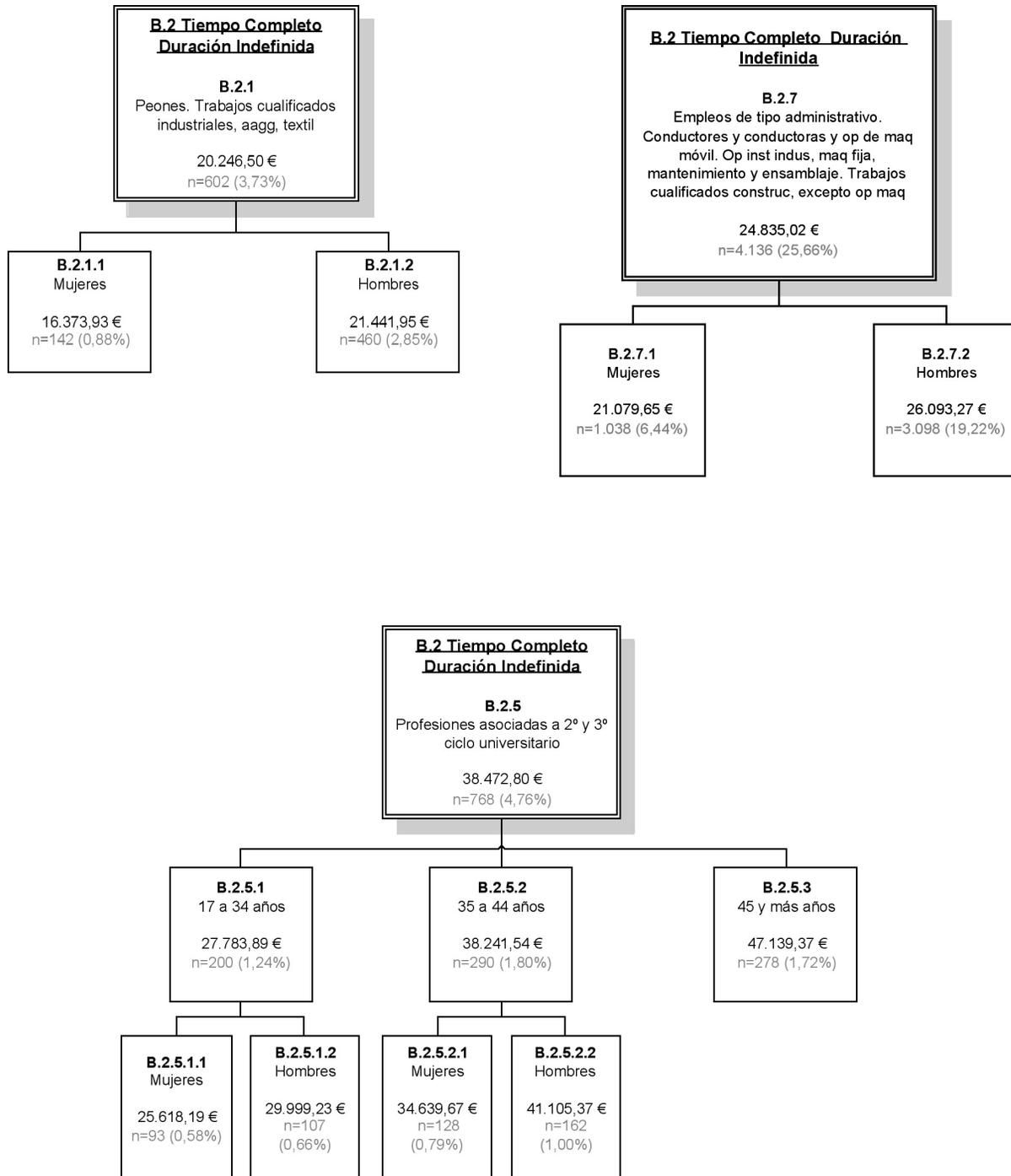
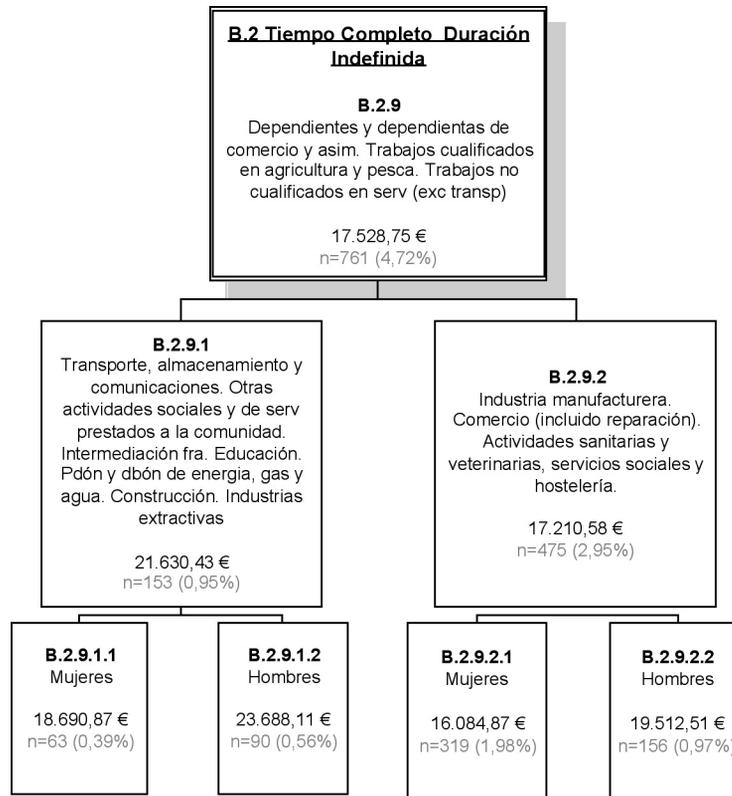
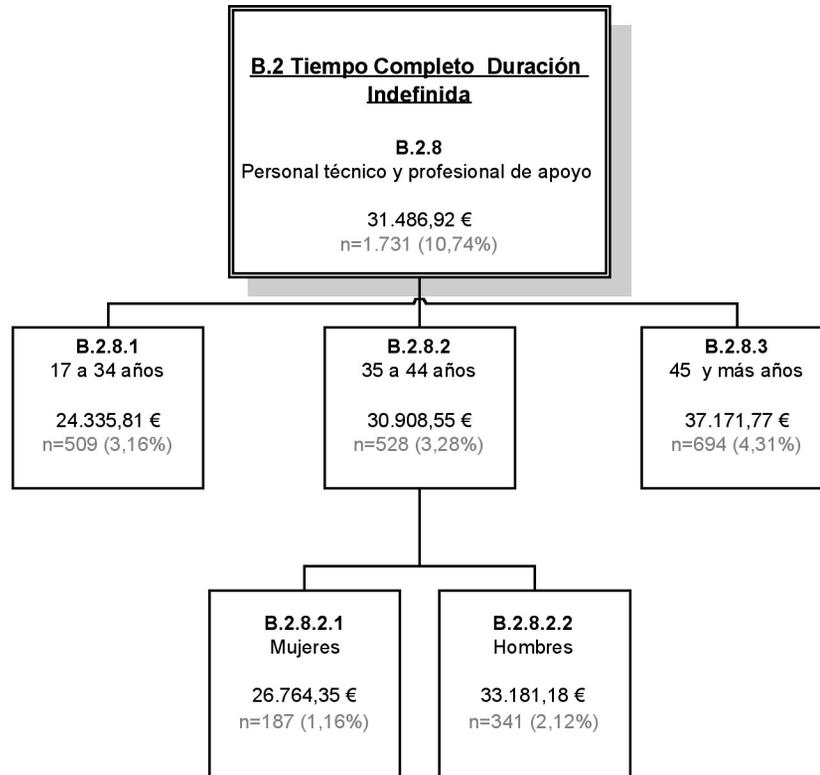


GRÁFICO 1.8.C Árbol de clasificación salarial Tiempo completo - Duración indefinida.
(3^a-4^a-5^a Ramificación - variable de clasificación=cargo/ocupación-
edad-sexo)





Ocupaciones de duración indefinida y jornada a tiempo completo. Distribución por sexo, salario bruto anual por sexo y variación con respecto a la media

Ocupación	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	Edad / Sector	Salario bruto medio anual	Total personas trabajadoras	Salario bruto medio anual	Proporción de hombres	Variación sobre el salario bruto medio anual de la ocupación	Salario bruto medio anual	Proporción de mujeres	Variación sobre el salario bruto medio anual de la ocupación
Peones. Trabajos cualificados industriales, aagg., textil	-	20.246,50 €	100%	21.441,95 €	76,4%	5,9%	16.373,93 €	23,6%	-19,1%
Profesiones asociadas a 2º y 3º ciclo universitario	17 a 34 años	27.783,89 €	100%	29.999,23 €	53,5%	8,0%	25.618,19 €	46,5%	-7,8%
	35 a 44 años	38.241,54 €	100%	41.105,37 €	55,9%	7,5%	34.639,67 €	44,1%	-9,4%
Empleos de tipo administrativo. Conductores y conductoras y op. de maq. móvil. Op. inst. indus., maq. fija, mantenimiento y ensamblaje. Trabajos cualificados construc., excepto op. maq.	-	24.835,02 €	100%	26.093,27 €	74,9%	5,1%	21.079,65 €	25,1%	-15,1%
Personal técnico y profesional de apoyo	35 a 44 años	30.908,55 €	100%	33.181,18 €	64,6%	7,4%	26.764,35 €	35,4%	-13,4%
Dependientes y dependientas de comercio y asim. Trabajos cualificados en agricultura y pesca. Trabajos no cualificados en serv. (exc. transp.)	Transporte, almacenamiento y comunicaciones. Otras actividades sociales y de serv. prestados a la comunidad. Intermediación fra. Educación. Pdón y dbón de energía, gas y agua. Construcción. Industrias extractivas	21.630,43 €	100%	23.688,11 €	58,8%	9,5%	18.690,87 €	41,2%	-13,6%
	Industria manufacturera. Comercio (incluido rep). Actividades sanitarias y veterinarias, serv. sociales. Hostelería	17.210,58 €	100%	19.515,51 €	32,8%	13,4%	16.084,87 €	67,2%	-6,5%

Nota: "variación sobre el salario bruto medio anual de la ocupación" = ((Salario bruto medio anual percibido por hombres o mujeres – Salario bruto medio anual de la ocupación) / Salario bruto medio anual de la ocupación) x 100%.

Se indica en **cursiva y semi negrita** cuando el salario bruto medio anual percibido por hombres o mujeres se encuentra por **encima** del salario bruto medio anual total.

Se indica en **negrita** cuando el salario bruto medio anual percibido por hombres o mujeres se encuentra por **debajo** del salario bruto medio anual total.

Analizando las ocupaciones en las que se han detectado diferencias significativas entre el salario percibido por una mujer y un hombre (con contrato de duración indefinida y jornada completa), se puede comprobar que la ocupación en la que se detecta una mayor dispersión se podría catalogar como “tradicionalmente masculinizada”.

Por otro lado, en aquellas ocupaciones asociadas a formación media o superior, se detecta también una importante diferencia entre los salarios percibidos por hombres y mujeres. Destacan sobre todo las profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario, ya que las diferencias se detectan en un tramo concreto de edad: de 35 a 44 años.

El análisis de la estructura salarial saca a la luz importantes conclusiones a tener en cuenta:

- El sexo como variable que incide de manera decisiva en la discriminación salarial se materializa a través de dos vías: en primer lugar de manera implícita dentro de variables como la tipología de contrato, duración o tipo de ocupación y en segundo lugar de manera explícita en niveles laborales concretos. Es decir, a misma tipología de contrato, duración y ocupación se detectan diferencias entre los salarios percibidos por mujeres y hombres.
- A este respecto, la tipología de contrato y de jornada laboral son los aspectos, de los incluidos en el análisis, que en mayor medida inciden en el salario bruto final. Siendo los casos de duración determinada y jornada parcial en los que se recogen los salarios más bajos.

Por otro lado, la representación de hombres y mujeres en dichos grupos salariales (los que surgen de la combinación de los tipos de jornada y de contrato) no está equilibrada. Es decir, existe una sobrerrepresentación de las mujeres en los grupos con jornada parcial y de hombres en los de jornada a tiempo completo.

- Concluimos entonces que en los niveles salariales más bajos existe una mayor concentración de mujeres que de hombres.

A lo largo de las siguientes páginas analizaremos cuáles son las circunstancias personales, familiares y laborales que tienen tanto hombres como mujeres, y en qué medida afectan a su situación profesional y consecuentemente a su salario bruto anual.

CUANTIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE TALENTO FEMENINO

1.3

Como hemos visto hasta ahora y profundizaremos en capítulos siguientes, la discriminación salarial entre hombres y mujeres es un hecho. Pero, ¿qué repercusión tiene dicha discriminación para el conjunto de mujeres de Euskadi? La respuesta es compleja, ya que muchas son las variables que inciden en la desigualdad, y muchas resultan complejas de medir.

No obstante, una fórmula sencilla pero válida, y que resultará simple de entender, es conocer a cuánto están renunciando las mujeres que no están desarrollando una actividad laboral remunerada. Entendemos, por lo tanto, que las mujeres que no perciben a final de mes un salario por el trabajo realizado no sólo no cuentan con cierta capacidad adquisitiva, que permite a su vez una independencia económica, sino que tienen una menor capacidad de generar PIB en la sociedad.

Para poder cuantificar esta pérdida tomaremos como referencia el salario bruto medio anual que perciben en función de la titulación alcanzada tanto hombres como mujeres, entendiendo la formación como una variable objetiva para determinar el salario.

Estos son los pasos que se han seguido:

Paso 1. En primer lugar cuantificaremos el número de personas que se encuentran en situaciones clave, es decir, en edad y condiciones de realizar una actividad laboral. Se ha seleccionado, por un lado, la población con actividad laboral, con el objetivo de calcular el gap entre el salario que perciben las mujeres y el salario medio.

Por otro lado, se incluyen también a las personas responsables de las tareas del hogar, aunque no busquen empleo, y al resto de población en búsqueda de trabajo.

Se excluyen de este cálculo a las personas que se dedican exclusivamente a estudiar, a las jubiladas estrictas y otras: personas que por su edad o su situación física no realizan ninguna actividad (pensionistas, personas con incapacidad para el trabajo, etc.).

CÁLCULO 1. Personas por tipo de relación con la actividad y formación⁽⁶⁾. (Sólo se incluyen a las personas que están trabajando, las que buscan empleo y las responsables de las tareas del hogar). (Miles de personas)

		POBLACIÓN CON ACTIVIDAD LABORAL	NO BUSCAN EMPLEO	BUSCAN EMPLEO	
			LABORES DEL HOGAR	RESTO DE POBLACIÓN CON ACTIVIDAD NO LABORAL	PERSONAS PARADAS ESTRICTAS
Estudios primarios	Hombres	67,1	4,6	0,4	1,0
	Mujeres	48,9	123,0	1,1	0,2
	Total	116,0	127,6	1,5	1,2
Estudios medios	Hombres	319,8	2,4	3,2	8,1
	Mujeres	232,8	64,8	8,0	1,9
	Total	552,6	67,2	11,2	10,0
Estudios superiores	Hombres	171,4	1,3	1,2	3,5
	Mujeres	124,8	34,1	3,1	0,8
	Total	296,2	35,4	4,3	4,3
TOTAL	Hombres	558,4	8,8	4,9	12,6
	Mujeres	406,5	233,6	12,2	2,9
	Total	964,8	242,4	17,1	15,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Eustat e INE (7).

Paso 2. En un segundo paso, cuantificaremos cuál es el salario bruto medio anual que percibe cada persona en función de su formación y sexo. En el caso de los hombres y mujeres que no realizan ninguna actividad laboral remunerada, obviamente no obtendrán salario alguno.

(6) Dentro de estudios secundarios se incluyen los equivalentes a Bachiller elemental, superior, BUP, segunda etapa de EGB y Formación Profesional. En formación superior se incluyen los estudios universitarios.

(7) Las clasificaciones del Eustat y del INE no permiten obtener la clasificación por sexo y formación de manera cruzada para cada uno de los colectivos. Se ha optado por lo tanto por adaptar la clasificación por sexo de los distintos colectivos a cada nivel formativo.

CÁLCULO 2. Salario bruto medio anual que percibe cada persona por tipo de relación con la actividad, formación y sexo. (Euros)

		POBLACIÓN CON ACTIVIDAD LABORAL	NO BUSCAN EMPLEO	BUSCAN EMPLEO	
			LABORES DEL HOGAR	RESTO DE POBLACIÓN CON ACTIVIDAD NO LABORAL	PERSONAS PARADAS ERICTAS
Estudios primarios	Hombres	22.595,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Mujeres	13.685,24 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Total	19.927,41 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Estudios medios	Hombres	23.502,69 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Mujeres	15.530,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Total	20.427,57 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Estudios superiores	Hombres	35.322,34 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Mujeres	25.663,13 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Total	30.843,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL	Hombres	25.947,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Mujeres	18.581,12 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Total	22.929,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Eustat e INE.

Paso 3. Contando con el número de hombres y mujeres que conforman cada colectivo en función de su formación y el salario medio bruto anual, podemos cuantificar cuál es la cantidad que percibe la totalidad de los distintos grupos.

Salario bruto anual total real=

Número de personas por colectivo * salario bruto anual que percibe cada colectivo

CÁLCULO 3. Salario bruto anual que perciben la totalidad de los distintos colectivos en función de su relación con la actividad, formación y sexo. (Millones de euros)

		POBLACIÓN CON ACTIVIDAD LABORAL	LABORES DEL HOGAR	RESTO DE POBLACIÓN CON ACTIVIDAD NO LABORAL	PERSONAS PARADAS ERICTAS	TOTAL
Estudios primarios	Hombres	1.516,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.516,99 €
	Mujeres	668,86 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	668,86 €
	Total	2.311,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.311,58 €
Estudios medios	Hombres	7.516,86 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7.516,86 €
	Mujeres	3.615,95 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.615,95 €
	Total	11.288,28 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	11.288,28 €
Estudios superiores	Hombres	6.055,40 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	6.055,40 €
	Mujeres	3.202,71 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.202,71 €
	Total	9.135,70 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9.135,70 €
TOTAL	Hombres	15.089,25 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15.089,25 €
	Mujeres	7.487,52 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7.487,52 €
	Total	22.735,55 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	22.735,55 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Eustat e INE. En este cálculo se ha incluido la columna total para poder facilitar el cálculo y la comprensión de los siguientes pasos.

Paso 4. Para poder estimar cuál sería la situación óptima en la que todas las personas en situación de trabajar realizaran una actividad laboral remunerada con un salario óptimo, debemos determinar cuál sería el salario bruto a considerar. En este caso, se ha optado por el valor medio para cada uno de los niveles formativos.

CÁLCULO 4. Salario bruto medio anual que percibiría cada persona si se encontrara en situación de actividad laboral en función del tipo de formación. (Se considera valor óptimo el salario medio bruto anual. (Euros)

		POBLACIÓN CON ACTIVIDAD LABORAL	LABORES DEL HOGAR	RESTO DE POBLACIÓN CON ACTIVIDAD NO LABORAL	PERSONAS PARADAS ERICTAS
Estudios primarios	Hombres				
	Mujeres				
	Total			19.927,41 €	
Estudios medios	Hombres				
	Mujeres				
	Total			20.427,57 €	
Estudios superiores	Hombres				
	Mujeres				
	Total			30.843,00 €	

Paso 5. Para este cálculo se ha considerado el salario medio bruto anual fijado en el paso anterior y se ha multiplicado por el número de personas de los distintos colectivos. Es decir, estamos creando una situación óptima de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, respetando como variable objetiva la formación adquirida.

Salario bruto anual total óptimo=

Número de personas por colectivo * salario bruto anual óptimo por tipo de formación

CÁLCULO 5. Salario bruto medio anual que percibirían la totalidad de personas si se encontraran en situación de actividad laboral por tipo de formación. (Se considera valor óptimo el salario medio bruto anual). (Millones de euros)

		POBLACIÓN CON ACTIVIDAD LABORAL	LABORES DEL HOGAR	RESTO DE POBLACIÓN CON ACTIVIDAD NO LABORAL	PERSONAS PARADAS ESTRICTAS	TOTAL
Estudios primarios	Hombres	1.337,88 €	92,33 €	8,57 €	19,44 €	1.458,21 €
	Mujeres	973,94 €	2.450,88 €	21,33 €	4,47 €	3.450,62 €
	Total	2.311,58 €	2.543,21 €	29,89 €	23,91 €	4.908,59 €
Estudios medios	Hombres	6.533,35 €	49,83 €	65,56 €	166,06 €	6.814,79 €
	Mujeres	4.756,10 €	1.322,78 €	163,23 €	38,22 €	6.280,32 €
	Total	11.288,28 €	1.372,61 €	228,79 €	204,28 €	13.093,95 €
Estudios superiores	Hombres	5.287,49 €	39,61 €	38,00 €	107,81 €	5.472,92 €
	Mujeres	3.849,15 €	1.051,54 €	94,62 €	24,81 €	5.020,12 €
	Total	9.135,70 €	1.091,15 €	132,62 €	132,62 €	10.492,10 €
TOTAL	Hombres	13.158,72 €	181,77 €	112,13 €	293,31 €	13.745,92 €
	Mujeres	9.579,19 €	4.825,19 €	279,18 €	67,51 €	14.751,07 €
	Total	22.735,55 €	5.006,97 €	391,30 €	360,81 €	28.494,64 €

Paso 6. Una vez obtenida la situación real y óptima, el siguiente paso nos lleva a conocer cuál es el gap existente entre ambas situaciones. En nuestro caso, qué es lo que están dejando de ganar las mujeres en función de su relación con la actividad laboral y su formación.

GAP=

Salario bruto anual real por tipo de formación – Salario bruto anual óptimo por tipo de formación

En este caso es importante distinguir entre tres grupos de mujeres. Por un lado aquellas que realizan una actividad laboral, para las que se ha calculado la diferencia entre el salario bruto anual que actualmente perciben y el que percibirían en una situación de salario óptimo, entendiendo por óptimo el salario bruto medio. Se cuantifica la pérdida de este grupo de mujeres en más de 2.000 millones de euros brutos anuales.

En un segundo grupo incluiríamos a las mujeres responsables de las tareas del hogar, que han renunciado a su vida laboral para asumir la responsabilidad de las tareas domésticas y familiares. Este colectivo deja de ganar más de 4.800 millones de euros brutos anuales.

Y en un tercer grupo incluiríamos a las mujeres que buscan empleo y están dispuestas a trabajar. La pérdida de este colectivo es menor que la cuantificada tanto para las mujeres con actividad laboral como para las que se dedican exclusivamente a las tareas del hogar.

Otro aspecto a considerar es la pérdida que asumen las mujeres con formación superior en función de su relación con la actividad. A este respecto, existe un importante número de mujeres en Euskadi con formación superior que no están desarrollando un trabajo remunerado y cuya pérdida se cifra en más de 1.000 millones de euros brutos anuales. Otro grupo donde también es relevante esta repercusión económica es en las mujeres con trabajo remunerado, para las que la diferencia salarial con respecto a los hombres con su misma cualificación se cifra en cerca de 650 millones de euros.

CÁLCULO 6. GAP entre la situación real y óptima de pleno empleo por tipo de formación. (Millones de euros)

		POBLACIÓN CON ACTIVIDAD LABORAL	LABORES DEL HOGAR	RESTO DE POBLACIÓN CON ACTIVIDAD NO LABORAL	PERSONAS PARADAS ESTRICTAS	TOTAL
Estudios primarios	Hombres	179,11 €	-92,33 €	-8,57 €	-19,44 €	58,78 €
	Mujeres	-305,08 €	-2.450,88 €	-21,33 €	-4,47 €	-2.781,76 €
	Total	0,00 €	-2.543,21 €	-29,89 €	-23,91 €	-2.597,01 €
Estudios medios	Hombres	983,52 €	-49,83 €	-65,56 €	-166,06 €	702,07 €
	Mujeres	-1.140,15 €	-1.322,78 €	-163,23 €	-38,22 €	-2.664,38 €
	Total	0,00 €	-1.372,61 €	-228,79 €	-204,28 €	-1.805,67 €
Estudios superiores	Hombres	767,90 €	-39,61 €	-38,00 €	-107,81 €	582,48 €
	Mujeres	-646,44 €	-1.051,54 €	-94,62 €	-24,81 €	-1.817,41 €
	Total	0,00 €	-1.091,15 €	-132,62 €	-132,62 €	-1.356,40 €
TOTAL	Hombres	1.930,53 €	-181,77 €	-112,13 €	-293,31 €	1.343,32 €
	Mujeres	-2.091,67 €	-4.825,19 €	-279,18 €	-67,51 €	-7.263,55 €
	Total	0,00 €	-5.006,97 €	-391,30 €	-360,81 €	-5.759,08 €

OBSTÁCULOS QUE INCIDEN EN LA DESIGUALDAD EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EUSKADI

1.4

Los datos mostrados hasta ahora ofrecen una visión objetiva de la evolución que han experimentado las mujeres en el ámbito profesional y laboral a lo largo de los últimos años. No obstante, resulta evidente que existen circunstancias que han influido en esta evolución.

En las siguientes páginas se analizan las distintas situaciones a las que se enfrentan las mujeres, observando en qué medida han influido en su situación profesional.

Para poder conocer distintas experiencias, se han analizado las de distintos perfiles de mujeres y hombres:

- Personas que actualmente están trabajando.
- Personas en situación de desempleo.
- Personas responsables del trabajo del hogar

Por otro lado, se analiza también en qué medida inciden las distintas circunstancias al salario bruto anual. Este análisis nos permitirá dar pasos hacia la determinación de los aspectos que determinan las diferencias salariales.

FORMACIÓN RECIBIDA

1.4.1

En páginas anteriores se ha incidido en cuál es la formación alcanzada tanto por mujeres como por hombres, pero ¿cuáles han sido las circunstancias o motivaciones que han llevado a esta elección? En este apartado daremos respuesta a esta pregunta.

El análisis de la formación alcanzada por las personas encuestadas (Tabla 1.15.) muestra de nuevo las diferencias que ya se habían hecho visibles anteriormente.

TABLA 1.15. P5. ¿Cuál ha sido su máximo nivel de estudios alcanzado? (No leer – Única respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Estudios primarios	22,0%	21,2%
Estudios secundarios	17,4%	19,8%
Formación profesional	24,5%	27,8%
Diplomatura	13,7%	8,5%
Arquitectura o Ingeniería técnica	0,8%	3,6%
Licenciatura	20,0%	15,0%
Arquitectura o Ingeniería	0,7%	3,2%
Sin estudios	0,9%	0,6%
Nc	-	0,3%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	705.034	713.151
Base real	649	364

Conociendo el perfil laboral de las mujeres participantes en el estudio se identifican las primeras diferencias en cuanto a la formación escogida (Tabla 1.16.). Mientras la formación alcanzada por las mujeres que actualmente están trabajando supera mayoritariamente la formación secundaria, la de las responsables de las tareas del hogar se concentra en los estudios preuniversitarios (52,7% de estudios primarios y 17,1% de estudios secundarios). Es decir, nos encontramos con el primer obstáculo con el que se encuentran las mujeres: la formación.

TABLA 1.16. P5. ¿Cuál ha sido su máximo nivel de estudios alcanzado? (Distintos perfiles de mujeres) (No leer – Única respuesta)

	MUJERES TRABAJANDO	RESPONSABLE DE TAREAS DEL HOGAR	EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	TOTAL
Estudios primarios	14,6%	52,3%	18,9%	22,0%
Estudios secundarios	15,9%	17,1%	26,3%	17,4%
Formación profesional	25,4%	19,5%	25,3%	24,5%
Diplomatura	17,3%	4,9%	8,1%	13,7%
Arquitectura o Ingeniería técnica	1,1%	-	-	0,8%
Licenciatura	24,7%	3,5%	18,5%	20,0%
Arquitectura o Ingeniería	0,4%	-	2,8%	0,7%
Sin estudios	0,6%	2,8%	-	0,9%
Nc	-	-	-	-
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	473.296	123.204	102.154	705.034
Base real	442	110	90	649

La repercusión que tiene la formación recibida en el salario bruto anual es obvia, al igual que las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que se hacen sobre todo visibles en las ramas bajas de formación (Tabla 1.17.). Como dato visible que muestra las diferencias mencionadas, una mujer con licenciatura, ingeniería superior o doctorado tiene un salario sólo 500 euros superior al de un hombre con educación secundaria II.

TABLA 1.17. Salario bruto anual según titulación y sexo (Salario bruto anual)

	HOMBRE	MUJER	DIFERENCIA SALARIAL (HOMBRE - MUJER)	
Sin estudios	20.439,64 €	10.724,54 €	9.715,10 €	47,5%
Educación primaria	22.595,18 €	13.685,24 €	8.909,94 €	39,4%
Educación secundaria I	21.579,91 €	15.142,84 €	6.437,07 €	29,8%
Educación secundaria II	26.398,28 €	16.464,29 €	9.933,99 €	37,6%
Formación profesional de grado medio	23.325,14 €	17.267,89 €	6.057,25 €	26,0%
Formación profesional de grado superior	25.436,07 €	17.451,00 €	7.985,07 €	31,4%
Diplomados universitarios o equivalente	33.261,24 €	24.023,99 €	9.237,25 €	27,8%
Licenciados, ingenieros superiores y doctores	37.395,64 €	26.910,31 €	10.485,33 €	28,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. En **negrita**, número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

(Tabla 1.18.) Los recursos/motivos económicos es la principal causa por la que las personas no han accedido a una formación superior. Este porcentaje es similar entre las mujeres y los hombres.

Por otro lado, y aunque las muestras son reducidas y no permiten profundizar más en las motivaciones de los distintos perfiles de mujeres, sí existe otro aspecto en el que también se encuentran diferencias: el no planteamiento de la formación como una opción a realizar. Este aspecto se hace sobre todo visible entre las mujeres. Es decir, existe una parte importante de las mujeres (9,5%) que no se han planteado la posibilidad de ampliar su formación y consecuentemente una carrera profesional.

TABLA 1.18. P6. ¿Cuáles son los motivos por los que no ha accedido a una formación superior? (Personas sin estudios o sólo estudios primarios y/o secundarios) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Por motivos económicos necesitaba trabajar	42,7%	46,5%
No me gustaba estudiar	28,5%	31,5%
No tenía recursos económicos para seguir estudiando	13,9%	8,3%
No me planteé la idea de seguir estudiando	9,5%	3,6%
Eran otros tiempos	1,7%	1,7%
Es de otro país (Lengua, papeles de residencia, validar títulos)	2,5%	0,4%
Está casada/Está casada con hijos y/o hijas	1,3%	1,2%
Lo dejo y no recupero/No acabo	1,5%	1,0%
Otros	6,0%	6,9%
Ninguno	1,0%	0,9%
Ns/Nc	2,4%	4,4%
TOTAL	110,9%	106,3%
Base elevada	81.010	93.383
Base real	71	46

Fuente: Diferencias significativas.

(Tabla 1.19.) Si bien las motivaciones de las mujeres y los hombres que no habían realizado una formación superior no diferían mucho, a la hora de conocer las razones de aquellas personas que sí optaron por formación profesional o universitaria nos encontramos con diferencias claves.

Aunque el interés personal por la especialidad seleccionada es el principal motivo, tanto para hombres como para mujeres, los datos muestran que el peso que le dan las mujeres a este aspecto es significativamente superior (70,4%). Por otro lado, las salidas profesionales se sitúan como segunda opción, aunque en este caso son los hombres (33,7%) los que le otorgan un peso superior. Podemos afirmar entonces, que aunque el interés personal es una condición prioritaria para mujeres y hombres, estos últimos le dan más importancia al futuro que pueda ofrecer dicha formación.

TABLA 1.19. P6.1. ¿Cuáles fueron los motivos por los que escogió esta formación? (Personas con formación profesional y/o universitaria) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Me gustaba (interés personal)	70,4%	56,6%
Salidas profesionales	20,9%	33,7%
No sabía qué hacer	4,3%	7,2%
Era lo que había	2,0%	1,4%
Por recomendación (otros)	1,5%	1,3%
No quería universidad/No quería estudiar	1,1%	1,4%
Por tradición familiar	1,2%	1,2%
Cercanía	0,4%	2,0%
Por una recomendación de mi madre	1,9%	0,5%
Por recomendación de mi padre	1,2%	1,0%
Otros	2,1%	2,6%
Ns/Nc	4,1%	4,7%
TOTAL	111,0%	113,6%
Base elevada	420.823	414.742
Base real	393	215

Fuente: Diferencias significativas.

Por otro lado (Tabla 1.20.), aun cuando las ingenierías técnicas o superiores se caracterizan por ser formaciones con una clara salida profesional, las mujeres que se han decantado por esta especialidad anteponen su interés personal a las posibles salidas profesionales.

La influencia de otras personas en el proceso de decisión queda reducida a un segundo o tercer plano, sólo un 4,6% en el caso de las mujeres y un 2,8% en el caso de los hombres han considerado la opinión de otras personas a la hora de optar por una formación u otra.

La siguiente tabla confirma las opiniones mostradas de manera espontánea por las personas participantes en el estudio: el interés personal es lo que prima en la elección de la especialidad formativa, en mayor medida para mujeres.

En el resto de cuestiones planteadas, no existen diferencias entre las opiniones vertidas por hombres y mujeres.

TABLA 1.20. P7. De los siguientes factores que le voy a mencionar, ¿me podría decir en qué medida influyeron en la decisión de optar por esta formación? (Personas con formación profesional y/o universitaria) (Leer – Única respuesta por afirmación)

		NADA - POCO	NI MUCHO NI POCO	BASTANTE - MUCHO	NS	TOTAL
Mejor salida laboral para mi condición de mujer/hombre	Mujer	49,5%	11,3%	38,1%	1,2%	100,0%
	Hombre	42,2%	13,3%	44,0%	0,5%	100,0%
Mejor salida laboral en general, por la situación económica del momento	Mujer	41,4%	13,5%	43,8%	1,3%	100,0%
	Hombre	34,5%	17,4%	46,9%	1,2%	100,0%
Tradición familiar	Mujer	83,9%	3,6%	12,4%	0,1%	100,0%
	Hombre	82,8%	4,5%	11,8%	0,9%	100,0%
Interés personal	Mujer	8,0%	10,3%	81,3%	0,3%	100,0%
	Hombre	12,4%	11,3%	75,9%	0,5%	100,0%
Referencias de la situación laboral de personas que realizaron los mismos estudios	Mujer	60,8%	9,5%	29,0%	0,8%	100,0%
	Hombre	53,9%	15,0%	30,4%	0,7%	100,0%

Bases: Mujer (Base elevada 420.823 – Base real: 393) – Hombre (Base elevada 414.742 – Base real 215).

Por otro lado, clasificando a las mujeres y los hombres en función de la titulación alcanzada (Tabla 1.21.), las diferencias siguen sin existir, a excepción del interés personal, que se materializa sobre todo en la formación universitaria.

TABLA 1.21. P7. De los siguientes factores que le voy a mencionar, ¿me podría decir en qué medida influyeron en la decisión de optar por esta formación? (Desglose por formación profesional y/o universitaria) (Leer – Única respuesta por afirmación)

			POCO - NADA	NI MUCHO NI POCO	BASTANTE - MUCHO	NS	TOTAL
Mejor salida laboral para mi condición de mujer/hombre	Formación Profesional	Mujer	35,0%	12,4%	50,9%	1,7%	100,0%
		Hombre	31,7%	12,2%	55,2%	1,0%	100,0%
	Estudios Universitarios	Mujer	59,5%	10,5%	29,2%	0,8%	100,0%
		Hombre	51,8%	14,4%	33,8%		100,0%
Mejor salida laboral en general, por la situación económica del momento	Formación Profesional	Mujer	31,2%	14,4%	53,1%	1,4%	100,0%
		Hombre	27,4%	19,8%	50,4%	2,5%	100,0%
	Estudios Universitarios	Mujer	48,5%	12,9%	37,4%	1,2%	100,0%
		Hombre	41,0%	15,3%	43,7%		100,0%
Tradición familiar	Formación Profesional	Mujer	87,8%	1,6%	10,2%	0,4%	100,0%
		Hombre	82,3%	2,8%	12,9%	1,9%	100,0%
	Estudios Universitarios	Mujer	81,2%	4,9%	13,9%		100,0%
		Hombre	83,1%	6,1%	10,9%		100,0%
Interés personal	Formación Profesional	Mujer	10,7%	14,5%	74,0%	0,8%	100,0%
		Hombre	16,9%	8,7%	73,4%	1,0%	100,0%
	Estudios Universitarios	Mujer	6,2%	7,4%	86,5%		100,0%
		Hombre	8,3%	13,5%	78,1%		100,0%
Referencias de la situación laboral de personas que realizaron los mismos estudios	Formación Profesional	Mujer	55,8%	9,7%	33,3%	1,4%	100,0%
		Hombre	51,7%	13,0%	33,7%	1,6%	100,0%
	Estudios Universitarios	Mujer	64,3%	9,3%	25,9%	0,4%	100,0%
		Hombre	55,9%	16,9%	27,2%		100,0%

Bases: Mujer FP (Base elevada 172.431 – Base real: 163) – Hombre FP (Base elevada 198.017 – Base real 104). Mujer EU (Base elevada 248.392 – Base real 230) – Hombre EU (Base elevada 216.725 – Base real 111).

La formación profesional es una opción formativa que ha evolucionado en los últimos años. La ampliación de especialidades y profesionalización y salidas laborales que se ofrecen, han contribuido a cambiar la imagen que las personas tienen de esta opción.

Pero antes de este cambio, el perfil de las personas que accedían a ella estaba, en la mayor parte de los casos, delimitado: jóvenes que terminan la educación obligatoria, malos y malas estudiantes a quienes se les ofrecen escasas alternativas formativas.

Muchas mujeres con este perfil se encontraron, con escasa información, frente a escasas opciones de formación profesional: rama administrativa o sanitaria. Sectores con un perfil completamente feminizado (8).

Esta masculinización o feminización de la formación profesional se ha mantenido a lo largo de los años. Es decir, una parte importante de las especialidades ofertadas se realizan prin-

(8) Información extraída de las entrevistas personales a mujeres.

principalmente por hombres o por mujeres, contribuyendo así a reforzar la diferenciación de capacidades profesionales de hombres y mujeres.

¿Qué ocurre entonces cuando una mujer accede a una formación “tradicionalmente masculina”? Hasta hace no muchos años, la informática ha sido, por ejemplo, un sector ocupado mayoritariamente por hombres. Las mujeres que comenzaron su formación profesional en esta área se enfrentaron en su momento a las dificultades de acceso al mundo laboral. Dificultades que imperaban en menor medida entre los hombres que habían recibido la misma formación.

(Tabla 1.22) La incertidumbre de acertar con la formación escogida existe tanto en hombres como en mujeres. Y a este respecto no existen diferencias entre ambos colectivos.

TABLA 1.22. P8. Cuando escogió esta formación, ¿tenía en mente otras titulaciones? (Personas con formación profesional y/o universitaria) (Leer – Única respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí	53,1%	52,4%
No	46,6%	46,5%
Ns	0,3%	1,1%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	420.823	414.742
Base real	393	215

(Tabla 1.23.) Aunque sí es cierto que la titulación realizada incide en esta opinión. No existen diferencias entre hombres y mujeres, aunque sí se encuentran en función de la titulación.

Las personas con una carrera universitaria son las que se plantearon en mayor medida la opción de realizar otra especialidad, mayoritariamente también licenciatura.

TABLA 1.23. P8. Cuando escogió esta formación, ¿tenía en mente otras titulaciones? (Personas con formación profesional y/o universitaria) (Leer – Única respuesta)

	FORMACIÓN PROFESIONAL		DIPLOMATURA		LICENCIATURA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Sí	41,2%	41,3%	64,4%	60,9%	59,2%	63,6%
No	58,0%	56,4%	35,6%	39,1%	40,8%	36,4%
Ns	0,8%	2,2%	-	-	-	-
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	172.431	198.017	102.137	86.918	146.255	129.807
Base real	163	104	95	42	135	69

(Tabla 1.24.) Las alternativas de formación que se plantean las mujeres y los hombres son diferentes. Las mujeres optan por la rama sanitaria o social y jurídica, mientras que los hombres tienden hacia las carreras técnicas o sanitarias. Se reproducen de nuevo las prioridades que se habían mostrado en el apartado anterior, donde se analizaba el número de alumnas y alumnos por rama universitaria.

TABLA 1.24. P10. ¿De qué rama? (Personas con formación profesional y/o universitaria que tenían en mente otra titulación) (Leer – Única respuesta)

		MUJER	HOMBRE
FORMACIÓN UNIVERSITARIA	Ciencias de la salud (enfermería, medicina, etc.)	30,2%	24,7%
	Enseñanzas técnicas (arquitectura, ingeniería, informática,...)	13,9%	32,6%
	Ciencias sociales y jurídicas (Empresa, derecho, sociología,...)	21,2%	14,2%
	Humanidades	18,4%	8,0%
	TOTAL Formación Universitaria	83,8%	79,6%
FORMACIÓN PROFESIONAL	Electricidad y Electrónica	1,0%	4,9%
	Administración	3,1%	1,0%
	Mantenimiento y servicio de la producción	-	2,8%
	Comunicación, Imagen y Sonido	1,3%	1,3%
	Fabricación mecánica	-	2,6%
	Comercio y Marketing	0,3%	1,2%
	Sanidad	1,3%	-
	Artes gráficas	-	1,2%
	Informática	0,3%	0,9%
	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	1,1%	-
	Imagen personal	1,0%	-
	Madera y Mueble	-	0,9%
	Hostelería y Turismo	0,3%	0,6%
	Química	0,7%	-
	Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	-	0,5%
	TOTAL Formación Profesional	10,4%	17,9%
Otros	5,3%	2,5%	
Nc	0,5%	-	
TOTAL		100,0%	100,0%
Base elevada		221.800	207.990
Base real		204	107

¿Pero cuáles fueron los motivos por los que descartaron dicha formación? (Tabla 1.25.) A esta cuestión tampoco se plantean grandes diferencias de opinión entre mujeres y hombres, aunque sí se reflejan tendencias que ya se han visto en cuestiones anteriores.

Para las mujeres la dificultad que plantean los estudios y la preferencia por la formación inicialmente escogida son las motivaciones que han hecho decantarse por su decisión final. Para los hombres, las peores salidas laborales, suponen la principal causa de elección.

TABLA 1.25. P11. ¿Por qué motivos descartó finalmente esta formación? (Personas con formación profesional y/o universitaria que tenían en mente otra titulación) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Dificultad de los estudios	18,1%	14,4%
Peores salidas laborales en general	14,0%	17,7%
Le gustaba más la otra opción	16,0%	13,8%
Falta de tiempo	5,8%	9,0%
Motivos económicos	7,3%	4,7%
Motivos personales	6,5%	2,9%
Nota baja	5,9%	3,2%
Cercanía	3,9%	4,1%
Peores salidas laborales por mi condición de mujer/hombre	2,0%	4,6%
No había esa opción	2,4%	3,7%
Recomendación de personas que habían cursado esta titulación	1,5%	3,2%
Por casualidad/Por Azar	1,6%	2,2%
Otros	7,8%	7,1%
Ns/Nc	10,5%	12,7%
TOTAL	103,2%	103,2%
Base elevada	223.542	217.364
Base real	207	111

(Tabla 1.26.) El mismo análisis teniendo en cuenta la formación alternativa escogida muestra cómo el mayor peso que tienen las salidas profesionales para los hombres se acentúan en las carreras sociales y de humanidades. Es decir, un parte importante de los hombres descartaron las carreras sociales por sus peores salidas profesionales.

TABLA 1.26. P11. ¿Por qué descartó finalmente esta formación? (Personas con formación profesional y/o universitaria que tenían en mente otra titulación, según rama escogida) (No leer – Respuesta múltiple)

	ENSEÑANZAS TÉCNICAS		CIENCIAS DE LA SALUD		CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS		HUMANIDADES	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Dificultad de los estudios	16,7%	27,5%	24,0%	17,3%	16,3%	8,9%	24,7%	6,3%
Peores salidas laborales en general	18,6%	8,1%	7,9%	2,0%	7,6%	15,6%	13,4%	48,0%
Le gustaba más la otra opción	30,6%	22,9%	16,1%	2,2%	11,3%	16,7%	15,3%	-
Falta de tiempo	-	15,9%	9,2%	7,2%	9,4%	17,4%	1,5%	-
Motivos económicos	3,7%	-	6,9%	8,4%	11,8%	12,8%	7,3%	6,3%
Motivos personales	-	-	9,3%	5,0%	5,0%	-	6,5%	15,4%
Nota baja	-	3,6%	12,2%	5,1%	6,6%	6,6%	3,3%	-
Cercanía	6,3%	2,9%	8,4%	13,4%	1,3%	-	1,4%	-
Peores salidas laborales por mi condición de mujer/hombre	3,3%	-	-	7,4%	4,4%	14,5%	-	-
No había esa opción	3,3%	1,7%	-	-	-	-	5,9%	-
Recomendación de personas que habían cursado esta titulación	-	1,5%	-	7,6%	2,9%	-	4,8%	-
Por casualidad/Por Azar	8,5%	1,6%	1,4%	2,2%	-	-	-	15,7%
Otros	1,9%	-	5,4%	14,5%	14,1%	-	6,5%	-
Ns	8,8%	14,3%	4,1%	17,0%	6,3%	7,6%	14,3%	-
Nc	-	-	-	-	2,9%	-	-	14,5%
TOTAL	101,9%	100,0%	104,9%	109,4%	100,0%	100,0%	104,8%	106,3%
Base elevada	30.883	67.850	67.086	51.431	47.087	29.559	40.898	16.673
Base real	27	35	65	25	41	15	38	9

Nota: El reducido tamaño de la muestra sólo permite tomar los datos de manera orientativa.

(Tabla 1.27.) De las personas que se plantearon otra titulación, el 34,7% de las mujeres y el 40,1% de los hombres se han arrepentido de la opción finalmente escogida.

TABLA 1.27. P11.A. Desde su experiencia, si pudiera volver atrás, ¿optaría de nuevo por la misma titulación? (Personas con formación profesional y/o universitaria que tenían en mente otra titulación) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí	59,2%	54,6%
No	34,7%	40,1%
Ns/Nc	6,1%	5,3%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	223.542	217.364
Base real	207	111

(Tabla 1.28.) Si bien el interés personal se ha manifestado como el principal factor que influye en la decisión de la formación finalmente seleccionada, aquellas personas que se habrían planteado otra opción de formación, consideran que hubieran necesitado más información sobre las salidas profesionales y tipología del trabajo. Ambos factores tienen un peso importante tanto entre las mujeres como en los hombres, mientras estos últimos reclaman una mayor información sobre la tipología del trabajo (31,9%), las primeras hubieran necesitado conocer cuáles son las salidas profesionales (38,8%).

TABLA 1.28. P11.B. ¿Qué factores hubieran sido necesarios para que hubiera optado por otra titulación? (Personas con formación profesional y/o universitaria que optarían por otra titulación) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Más información sobre las salidas profesionales	38,8%	23,9%
Más información sobre la tipología de trabajo	21,9%	31,9%
Motivos económicos	10,0%	6,8%
Motivación personal	3,7%	10,7%
Nota	5,8%	2,7%
Cercanía	4,7%	2,4%
Otros	7,9%	9,9%
Ns/Nc	7,1%	7,9%
Ninguno	-	3,7%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	91.284	98.656
Base real	92	51

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— Las mujeres basan la elección de su formación en sus intereses personales (70,4%), sin tener tan en cuenta las salidas profesionales/laborales (20,9%).

— Este interés personal de las mujeres se dirige hacia carreras universitarias tradicionalmente femeninas y con un bajo o nulo componente tecnológico. Por otro lado, la elección de la carrera universitaria en función del interés personal lleva a que exista una mayor proporción dentro de este grupo que se arrepienta de la elección realizada.

MOTIVACIONES LABORALES

(Tabla 1.29.) La principal razón que lleva a las personas a trabajar es la recompensa económica: la gente trabaja por dinero. Frente a esta motivación como prioritaria no cabe distinción por sexo.

TABLA 1.29. P17. ¿Cuáles son sus principales motivaciones para trabajar? (Personas trabajadoras) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Dinero/Económicas (Necesidad de más ingresos en el hogar)	80,8%	87,9%
Me gusta mi profesión	48,0%	32,6%
Realización personal	14,7%	13,7%
Trabajar es algo obligatorio	2,8%	5,4%
Relacionarme con otras personas	5,1%	2,2%
Necesidad de mantenerme ocupado/a. Ocupar mi tiempo	5,3%	1,8%
Adquirir experiencia	4,2%	2,5%
Búsqueda de independencia económica	2,5%	3,1%
Convencimiento de que todo el mundo debería trabajar	2,6%	2,1%
Otras	6,1%	6,6%
TOTAL	171,9%	157,8%
Base elevada	473.296	601.868
Base real	442	310

Fuente: Diferencias significativas.

No obstante, el análisis de las motivaciones secundarias saca a la luz dos aspectos clave:

- Las mujeres le dan mayor importancia a la repercusión personal que tiene el trabajo: gusto por la profesión, relación con otras personas, realización personal, autonomía, etc.

Las limitaciones que han tenido muchas mujeres responsables de las tareas del hogar: la falta de relación con otras personas, de realización, de autonomía, etc. se han convertido en retos a superar para aquellas que han optado por un trabajo remunerado fuera del hogar.

“Trabajar me aporta tener una vida propia”

“Todas las mujeres necesitan tener un trabajo fuera de casa, para tener contacto con la gente, desconectar y no ser sólo una maruja”

Es decir, se plantea el trabajo fuera del hogar como una de las bases para alcanzar el empoderamiento, la independencia.

- Por otro lado, los hombres, aunque también consideran estos aspectos entre sus motivaciones, le otorgan una importancia a la parte práctica del trabajo: ganar dinero.

Las motivaciones que se reflejaban en la cuestión anterior vuelven a hacerse visibles también en la siguiente pregunta (Tabla 1.30.). Aunque para ambos grupos la adecuación a la cualificación y/o perfil profesional es el principal factor a la hora de elegir o aceptar un puesto de trabajo, entre las motivaciones secundarias es donde sobresalen las diferencias. Las mujeres consideran importante la remuneración, pero también tienen en cuenta otros aspectos como la cercanía al domicilio, flexibilidad, adecuación a la vida familiar, etc. Es decir, valoran en mayor medida que los hombres las “repercusiones” que pueda tener el trabajo en su vida personal y familiar, es decir, las medidas de conciliación.

TABLA 1.30. P18. ¿Qué factores fueron determinantes a la hora de elegir / aceptar este puesto de trabajo? (Personas trabajadoras) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Adecuación a mi cualificación / perfil profesional	38,8%	40,1%
Remuneración económica / sueldo	31,1%	39,7%
Cercanía a mi domicilio	17,5%	14,4%
Flexibilidad / Adecuación de los horarios	14,9%	11,2%
Plan de carrera interesante	8,2%	4,9%
Posibilidad de promoción	5,2%	6,4%
Posibilidad de compatibilizarlos con mis responsabilidades familiares	6,2%	1,5%
Prestaciones sociales	4,2%	2,3%
Posibilidad de asumir responsabilidades de forma progresiva	2,9%	3,1%
Formación continua	1,5%	1,4%
Posibilidad de elegir el momento de mis vacaciones	2,0%	0,4%
Otras	25,9%	31,5%
TOTAL	158,3%	156,9%
Base elevada	400.665	504.089
Base real	382	266

Un colectivo para el que el primer factor de decisión no resulta en la mayor parte de los casos posible, es el inmigrante. La no homologación de la titulación lograda en el país de origen, como aspecto de peso entre otros, condiciona que las mujeres y los hombres inmigrantes accedan a puestos de trabajo que están por debajo de su cualificación profesional. La necesidad de conseguir ingresos y la situación de desprotección inciden en que sean empleos muy concretos a los que este colectivo tiene acceso. En el caso de las mujeres: cuidado de personas ancianas y menores, limpieza y hostelería, son los puestos más comunes.

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— 18. Creencia de que la responsabilidad familiar corresponde exclusivamente a la mujer. Las mujeres consideran en mayor medida que los hombres el impacto que puedan tener las condiciones laborales en su vida familiar y personal.

ADECUACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

En líneas generales, las mujeres consideran, en mayor medida que los hombres, que su empleo se adecua a la formación recibida.

TABLA 1.31. P20. ¿Se adecua su formación al puesto de trabajo que desempeña en la actualidad? (Personas trabajadoras) (Leer – Única respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí	79,5%	72,7%
No	20,5%	26,4%
Ns	-	0,9%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	473.296	604.085
Base real	442	310

El análisis de la adecuación del puesto de trabajo de las mujeres y hombres que han cursado formación profesional o universitaria (Tabla 1.32.), muestra cómo, a excepción de las personas licenciadas donde las diferencias son residuales, las mujeres consideran en mayor medida que su puesto es acorde a la formación recibida.

TABLA 1.32. P20. ¿Se adecua su formación al puesto de trabajo que desempeña en la actualidad? (Personas trabajadoras con titulación de formación profesional o universitaria) (Leer – Única respuesta)

	FORMACIÓN PROFESIONAL		DIPLOMATURA		LICENCIATURA	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Sí	71,7%	64,6%	88,2%	81,6%	78,9%	78,3%
No	28,3%	35,4%	11,8%	18,4%	21,1%	21,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	120.087	160.577	87.347	77.638	118.753	119.923
Base real	116	86	81	37	109	63

De entre las mujeres y los hombres cuyo puesto de trabajo no se adecua a su formación (Tabla 1.33.), existe un 53,1% y un 65,5% respectivamente que tampoco lo han hecho en trabajos anteriores.

El análisis conjunto indica que existe una mayor proporción de hombres cuyo trabajo no se ha adecuado nunca a la formación recibida.

TABLA 1.33. P21. ¿Ha trabajado en alguna ocasión en un puesto acorde con su formación? (Personas trabajadoras cuyo trabajo no se adecua a su formación) (Leer – Única respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí	45,3%	34,5%
No	53,1%	62,5%
Ns	1,7%	3,1%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	96.928	164.934
Base real	96	85
No trabajan ni han trabajado en un puesto acorde con su formación	10,9%	16,5%

(Tabla 1.34.) Los motivos que inciden en que las personas trabajadoras no realicen actualmente una profesión acorde con su formación no difieren entre hombres y mujeres. Es decir, para ambos colectivos la caducidad de la formación recibida y la escasa oferta laboral en el sector seleccionado son las principales razones. Por otro lado, no se detectan por parte de los trabajadores y trabajadoras posibles discriminaciones por razón de género.

TABLA 1.34. P22. ¿Cuáles son los motivos por los que no trabaja en un puesto acorde con su formación? (Personas trabajadoras cuyo trabajo no se adecua a su formación) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Mi formación no se adecua a las exigencias actuales del mercado	21,7%	21,1%
La oferta de trabajo en este sector es reducida, tanto para mujeres como para hombres	21,3%	21,0%
Los requisitos que se exigen no son compatibles con mi vida personal	9,1%	7,1%
Sueldo/Motivos economicos	6,9%	4,7%
No ha tenido oportunidad	2,0%	5,8%
Prefiero trabajar en otro trabajo con menos responsabilidades	5,4%	3,1%
La oferta de trabajo en este sector es reducida, para hombres	1,0%	3,8%
Coincidencia/Casualidad	3,3%	1,4%
El actual trabajo es mejor	3,4%	1,2%
No le gusta	-	3,2%
No lo he buscado/Por dejadez	4,2%	0,7%
Otros	20,4%	17,4%
Ns/Nc	11,1%	13,1%
TOTAL	109,7%	103,5%
Base elevada	96.928	164.934
Base real	96	85

CONDICIONES LABORALES

El análisis de las condiciones laborales de las personas trabajadoras ofrecerá un reflejo claro de cuál es la actual situación en la que se encuentran las mujeres, detectando en su caso situaciones de desigualdad con respecto a los hombres.

El **tipo de contrato** (Tabla 1.35.) indefinido o temporal, ofrece pistas importantes sobre cuál es la situación laboral actual de las mujeres y los hombres. Tomando esta variable como un importante indicador de la precariedad laboral, encontramos que la situación de las mujeres es peor que la de los hombres: el porcentaje de contratos con duración determinada es superior.

Además, la tipología de contrato influye directamente en el salario bruto anual. Si entre personas con una misma tipología de contrato existen diferencias significativas, entre distintos tipos de contrato estas diferencias salariales aumentan. Es decir, la tipología de contrato es una variable que incide de manera determinante en el salario bruto anual, incrementando, si cabe, las diferencias que puedan existir por motivos de género. Y estas diferencias son mayores entre las mujeres y hombres con contrato indefinido.

TABLA 1.35. Tipo de contrato laboral de las personas trabajadoras

	MUJER	HOMBRE
Duración indefinida	67,1% 20.004,85 €	76,0% 28.601,51 €
Duración determinada	32,9% 14.987,99 €	24,1% 17.821,31 €
TOTAL	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta de estructura salarial y Encuesta de Población Activa.

El **tipo de jornada laboral** (Tabla 1.36.) es un aspecto clave en el que se identifican las primeras diferencias entre los hombres y las mujeres. A este respecto, el hecho de que el 28,0% de las mujeres tengan una jornada parcial, con la correspondiente reducción de salario que esto implica, deja a la luz una diferencia significativa en cuanto a la renta disponible de hombres y mujeres.

TABLA 1.36. Tipo de jornada laboral de las personas trabajadoras

	MUJER	HOMBRE
A tiempo completo	72,0% 22.720,20 €	95,8% 27.248,37 €
A tiempo parcial	28,0% 9.739,97 €	4,2% 10.662,19 €
TOTAL	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta de estructura salarial y Encuesta de Población Activa.

(Tabla 1.37.) Teniendo en cuenta el reducido tamaño de la muestra, sólo el caso de las mujeres merece ser tenido en cuenta. Y de las mujeres que en el momento de la realización de la encuesta tenían jornada parcial, para cerca del 36% esta situación no se ha dado desde el origen, es decir, por alguna circunstancia ha tenido que acogerse a esta opción.

TABLA 1.37. P25. ¿Siempre ha tenido jornada parcial en esta empresa? (Personas trabajadoras que tienen jornada parcial) (Leer – Única respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí	64,1%	57,5%
No	35,9%	42,5%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	132.570	50.484
Base real	120	25

(Tabla 1.38.) El cuidado de menores es el motivo principal por el que las mujeres que tienen una jornada parcial han optado por la jornada reducida. Es decir, la necesidad de conciliación con la vida personal y/o familiar lleva a muchas mujeres a optar por la reducción de la jornada laboral.

TABLA 1.38. P26. ¿Cuáles son los motivos de tener jornada parcial? (Mujeres trabajadoras que tienen jornada parcial) (Leer – Respuesta múltiple)

	MUJER
Cuidado de hijos e hijas	45,6%
Era la única posibilidad que me ofrecían en la empresa	35,7%
El sector así lo requiere	14,0%
Cuidado de familiares mayores	6,9%
Es la única alternativa para adaptarme a mis clientes	6,5%
La prefiero	2,2%
Compaginar con estudios, trabajo	1,0%
Por calidad	1,0%
Es de Relevo	0,8%
Ns	1,0%
TOTAL	114,7%
Base elevada	132.570
Base real	120

Muchas mujeres optan por esta posibilidad cuando los hijos e hijas son menores, planteándose en un futuro retomar la jornada completa. Pero, ¿tiene esta decisión algún tipo de repercusión?

(Tabla 1.39.) Aunque la muestra es reducida y sólo permite obtener datos orientativos, parece que la mayor parte de las mujeres consideran que esta reducción de la jornada laboral no tendrá consecuencias en su vida laboral.

TABLA 1.39. P27. ¿Considera que el haberse acogido a la jornada parcial ha tenido alguna consecuencia negativa en su vida laboral? (Mujeres trabajadoras con jornada parcial por cuidado de descendientes o ascendientes) (Leer – Única respuesta)

	MUJER
Sí, en cuanto a posibilidades de desarrollo profesional	8,2%
Sí, en cuanto a capacidad económica	8,7%
Sí, otras consecuencias negativas	3,6%
No, ninguna consecuencia	83,1%
Ns	2,1%
TOTAL	105,8%
Base elevada	65.138
Base real	60

No obstante, existen sectores y tipos de trabajo en los que una reducción de jornada no es viable. Trabajos con alto grado de responsabilidad y con un alto componente industrial o tecnológico, que requieren una dedicación absoluta. Se trata de puestos para los que es necesaria una alta cualificación y que han sido tradicionalmente ocupados por hombres.

El hándicap surge cuando se quiere conciliar el trabajo de cuidado de hijos e hijas con una carrera profesional acorde con las expectativas creadas. Al tratarse de un empleo que requiere dedicación plena, la reducción de jornada no se plantea como una solución viable, ya que no permite desarrollar el trabajo de manera plena.

En bloques sucesivos, en los que se hablará sobre las medidas de conciliación, se profundizará en cuál es la viabilidad de las distintas medidas de conciliación existentes.

Si el análisis del tipo de jornada muestra diferencias entre hombres y mujeres, el estudio del **número de horas**, (Tabla 1.40.) incluso en el mismo tipo de jornada, también. De esta manera, las mujeres que trabajan a tiempo completo, dedican al trabajo remunerado una hora menos que los hombres, mientras que a tiempo parcial, son los hombres los que cuentan con una jornada más reducida.

TABLA 1.40. Jornada media semanal pactada (horas)

	MUJER	HOMBRE
Tiempo completo	37,80 horas	39,03 horas
Tiempo parcial	19,43 horas	15,45 horas
TOTAL	33,91 horas	38,15 horas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta de estructura salarial.

El tipo de jornada laboral que tienen tanto los hombres como las mujeres ofrece una explicación a la información que se ofrecía en la tabla 1.40. En un principio, existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres con jornada intensiva, lo que probablemente sea la causa de que la jornada laboral de las mismas sea menor que la de los hombres.

TABLA 1.41. P29. ¿Qué horario tiene habitualmente en su trabajo? (Personas trabajadoras) (Leer – Única respuesta)

	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Intensiva	45,3%	29,2%	36,3%
Partida (con más de 1 hora para comer)	33,9%	38,0%	36,2%
Flexible (con margen de entrada o salida)	8,1%	8,9%	8,6%
Europeo (de 8 a 5 con una hora para comer)	1,5%	5,7%	3,9%
Turnos	8,6%	15,9%	12,7%
Otros	2,3%	2,3%	2,3%
Nc	0,3%	-	0,1%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	473.296	604.085	1.077.381
Base real	442	310	752

(Tabla 1.42.) Agrupando por un lado la jornada partida y por otro la intensiva, flexible y europea, salen a la luz la incidencia de la conciliación en el horario laboral. En ambos casos, las mujeres mencionan en más ocasiones que los hombres el cuidado de descendientes, ascendientes y vida personal como motivos por los que escogen o tienen dicho horario. Es decir, las mujeres adaptan en mayor medida que los hombres su jornada laboral para poder conciliarla con su vida personal y familiar.

TABLA 1.42. P30. ¿Cuál/es son los motivos de tener este horario? (Personas trabajadoras) (Leer – Respuesta múltiple)

	PARTIDA		INTENSIVA-FLEXIBLE-EUROPEO	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Era la única posibilidad que me ofrecían en la empresa	54,8%	44,1%	39,9%	50,2%
El sector así lo requiere	30,7%	39,5%	23,8%	31,6%
Cuidado de hijos e hijas	11,1%	3,0%	23,2%	5,5%
Es la única alternativa para adaptarme a mis clientes	9,4%	15,5%	7,5%	9,1%
Entre las opciones posibles era la que más me convenía	9,1%	7,1%	14,0%	18,7%
Cuidado de familiares mayores	2,0%	-	1,8%	-
Otros	0,6%	3,5%	6,1%	1,4%
Ns	-	2,0%	-	1,0%
TOTAL	117,9%	114,6%	116,5%	117,5%
Base elevada	160.582	229.634	491.662	373.860
Base real	147	118	454	191

Los hombres y las mujeres muestran una actitud diferente frente a las **horas extras**, (Tabla 1.43.A) incluso frente a la opinión sobre personas que realizan su mismo trabajo. Mientras aproximadamente el 50% de los hombres afirma que en puestos similares a los suyos se realizan horas extras, en el caso de las mujeres este porcentaje desciende al 30%.

En la autovaloración que realiza cada persona trabajadora, esta diferencia entre hombres y mujeres se mantiene. El 30% de las mujeres realizan horas extra frente a casi el 45% de los hombres, además estos últimos con una frecuencia mayor.

Por otro lado, el sector de actividad resulta también clave a la hora de determinar la existencia de horas extra. De esta manera, en el sector industrial y de la construcción la realización de horas extra por las personas trabajadoras es mucho más habitual que en servicios.

TABLA 1.43.A. P31. ¿Realizan horas extras (fuera del horario pactado en contrato, en el puesto de trabajo o en el hogar) normalmente en su empresa? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Única Respuesta)

	TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS CON UN PUESTO SIMILAR AL SUYO		USTED	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Casi todos los días	7,0%	13,2%	5,0%	10,1%
Alguna vez a la semana	7,3%	12,4%	6,5%	10,1%
Alguna vez al mes	7,9%	10,9%	10,8%	10,8%
Alguna vez al año	7,7%	11,3%	7,0%	13,2%
Nunca	64,5%	48,8%	70,3%	54,9%
Ns/Nc	5,6%	3,4%	0,5%	0,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844	410.079	516.844
Base real	382	266	382	266

Fuente: Diferencias significativas.

TABLA 1.43.B. P31. ¿Realizan horas extras (fuera del horario pactado en contrato, en el puesto de trabajo o en el hogar) normalmente en su empresa? (Personas trabajadoras por cuenta ajena según sector de actividad) (Leer – Única Respuesta)

		INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS CON UN PUESTO SIMILAR AL SUYO	Casi todos los días	13,8%	9,0%	10,5%
	Alguna vez a la semana	11,2%	9,7%	10,1%
	Alguna vez al mes	12,1%	8,5%	9,6%
	Alguna vez al año	15,7%	6,4%	9,7%
	Nunca	43,1%	61,8%	55,7%
	Ns/Nc	4,1%	4,6%	4,4%
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
USTED	Casi todos los días	9,6%	7,1%	7,8%
	Alguna vez a la semana	8,3%	8,7%	8,5%
	Alguna vez al mes	13,1%	9,1%	10,8%
	Alguna vez al año	17,9%	6,4%	10,5%
	Nunca	50,4%	68,0%	61,7%
	Ns	0,6%	0,8%	0,7%
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	323.804	583.421	926.923	
Base real	202	430	648	

Nota: Se muestran sólo los datos de industria y construcción y servicios, eliminándose, por reducido tamaño de la muestra, el sector primario y otros.

Aun cuando podría parecer lo contrario, tanto los hombres como las mujeres con cargas familiares realizan en mayor proporción horas extra que aquellas personas que no las tienen (Tabla 1.44.). Aunque también es cierto, que la dedicación extra de los hombres es mayor que la de las mujeres. De hecho, entre las personas con cargas familiares, existe un 33,6% de mujeres que realizan horas extras, frente al 50,8% de los hombres.

TABLA 1.44. P31. ¿Realizan horas extras (fuera del horario pactado en contrato, en el puesto de trabajo o en el hogar) normalmente en su empresa? (Personas trabajadoras por cuenta ajena con y sin cargas familiares) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER		HOMBRE	
	CON CARGAS FAMILIARES	SIN CARGAS FAMILIARES	CON CARGAS FAMILIARES	SIN CARGAS FAMILIARES
Casi todos los días	3,9%	5,6%	13,9%	8,2%
Alguna vez a la semana	7,7%	5,8%	11,9%	9,3%
Alguna vez al mes	12,2%	9,9%	6,4%	13,0%
Alguna vez al año	9,8%	5,4%	18,6%	10,5%
Nunca	66,4%	72,6%	46,5%	59,0%
Ns	-	0,7%	2,7%	-
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	150.731	259.348	170.036	346.808
Base real	144	238	85	181

¿Refleja este hecho un mayor o menor interés por el trabajo o por progresar en la carrera profesional? (Tabla 1.45.A) Esta pregunta es difícil de contestar, pero la “voluntariedad” o no en la realización de las horas extra puede ser una pista. Y los datos muestran cómo, aunque las diferencias no son significativas, sí existe una mayor proporción de hombres que realizan las horas extra de manera voluntaria.

TABLA 1.45.A. P32. Estas horas... (Personas trabajadoras por cuenta ajena que realizan horas extra) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Son impuestas por la empresa	40,0%	32,6%
Son voluntarias	60,0%	66,1%
Nc	-	1,4%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	119.836	228.482
Base real	107	112

¿Son retribuidas las horas extra? (Tabla 1.45.B) Según la opinión de las personas encuestadas, existe un 27,6% de mujeres que afirman que sus horas extra no son ni pagadas ni compensadas, frente a un 18,8% de hombres.

TABLA 1.45.B. P33. Estas horas... (Personas trabajadoras por cuenta ajena que realizan horas extra) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Son retribuidas como tales	43,5%	55,8%
No son retribuidas, pero sí compensadas	25,5%	20,4%
No son retribuidas, ni compensadas	27,6%	18,8%
Otras	2,6%	3,8%
Ns	0,8%	1,3%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	119.836	228.482
Base real	107	112

El análisis conjunto de las condiciones permite realizar CONCLUSIONES:

- Existen diferencias significativas en cuanto a tipo de jornada laboral, horarios, etc. que reflejan una mayor “dedicación” de los hombres al trabajo remunerado que las mujeres.
- La necesidad u obligación de tener que conciliar la vida laboral con la vida personal y/o familiar lleva a las mujeres a adaptar, en la medida de lo posible, su jornada laboral. Esta “adaptación” se hace visible en el menor número de horas trabajadas, mayor elección de la jornada parcial como opción o menor realización de horas extra.
- Estas diferencias entre las distintas variables que influyen en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, incluyendo el tipo de contrato, tienen también una incidencia clara en el salario bruto anual, implicando una menor capacidad adquisitiva de las mujeres.

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— La necesidad de conciliar la vida profesional con la familiar y/o personal lleva a las mujeres a “adaptar” en la medida de lo posible su vida laboral. Esta adaptación se traduce en una menor “dedicación” al trabajo, entendiéndose, en parte, como una renuncia al desarrollo profesional.

El hecho de que el 28,0% de las mujeres frente al 4,2% de hombres que trabajan a tiempo parcial es una muestra de tantas. Esta menor dedicación en horas a la vida laboral implica una disminución en las posibilidades de desarrollar una carrera profesional.

— Esta “menor” dedicación al trabajo remunerado por parte de las mujeres, a favor de una vida familiar contrasta con la dedicación plena a la vida laboral de los hombres, que se mantiene prácticamente inalterable a lo largo de la carrera profesional.

Otro aspecto que no sólo denota una diferente actitud entre hombres y mujeres frente a la vida laboral, se detecta en la dedicación “extra” al trabajo remunerado. Aunque existe una diferencia notable entre la predisposición de hombres y mujeres ante la realización de horas extra, siempre mayor entre los hombres, y esta diferencia aumenta con las cargas familiares.

Mujeres sin cargas familiares que realizan horas extras: 26,7%

Mujeres con cargas familiares que realizan horas extras: 33,6%

Hombres sin cargas familiares que realizan horas extras: 41,0%

Hombres con cargas familiares que realizan horas extras: 50,8%

PROMOCIÓN LABORAL

(Tabla 1.46.) Los hombres acceden en mayor medida que las mujeres a los **ascensos y/o promociones internas**. ¿Cuáles pueden ser las causas de esta diferencia?

TABLA 1.46. P38. ¿Cuántos ascensos o promociones internas ha experimentado en su empresa desde que empezó a trabajar en ella? (Personas trabajadoras por cuenta ajena)

	MUJER	HOMBRE
Ningún ascenso	62,7%	49,9%
Uno o más ascensos	28,9%	41,6%
Ns/Nc	8,3%	8,6%
Nº medio de ascensos	0,62	1,07
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

Fuente: Diferencias significativas.

Un primer análisis (Tabla 1.47.) que nos puede ayudar a detectar una razón para esta diferencia es pensar en las cargas familiares que puedan tener los trabajadores y las trabaja-

doras. Pero el análisis de los datos nos lleva a plantearnos esta opción desde distintos prismas. En primer lugar, no existen diferencias entre las mujeres con y sin cargas familiares, es decir, ambos colectivos solicitan en la misma medida un ascenso o promoción. Por lo tanto, podríamos pensar que dichas cargas no parecen ser una traba para solicitar un ascenso.

Sin embargo, entre hombres la situación es distinta, ya que aquellos con personas a su cargo son los que más solicitan ascensos o promociones (46,9%), más incluso que los que no tienen responsabilidades familiares (39,0%).

Esta doble perspectiva nos lleva a cuestionarnos ahora cuál es la razón que explica esta situación, ya que nos encontramos con una situación clara de desigualdad: a iguales cargas familiares, los hombres son los que muestran un mayor interés por ascender o promocionarse.

TABLA 1.47. P38. ¿Cuántos ascensos o promociones internas ha experimentado en su empresa desde que empezó a trabajar en ella? (Personas trabajadoras por cuenta ajena)

	MUJER		HOMBRE	
	CON CARGAS FAMILIARES	SIN CARGAS FAMILIARES	CON CARGAS FAMILIARES	SIN CARGAS FAMILIARES
Ningún ascenso	61,7%	63,3%	40,1%	54,6%
Uno o más ascensos	27,0%	30,0%	46,9%	39,0%
Ns/Nc	11,2%	6,7%	12,9%	6,4%
Nº medio de ascensos	0,62	0,63	1,38	0,93
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	128	222	74	170
Base real	133.786	242.109	148.147	324.422

Fuente: Diferencias significativas entre hombres.

(Tabla 1.48.) El tipo de jornada laboral, completa o parcial, es una variable que influye de manera significativa en la posibilidad de promoción. Aunque se mantienen las diferencias entre mujeres y hombres que trabajan a tiempo completo, existe entre estas primeras una notable diferencia para con las que su jornada es parcial. Es decir, el tipo de jornada es una variable que condiciona, en cierta medida, las posibilidades de promoción. Se refleja este hecho en que el 33,7% de las mujeres con jornada a tiempo completo experimentaron un ascenso, frente al 17,2% de las mujeres cuya jornada era parcial

No obstante, como hemos visto en páginas anteriores, la mayor parte de las mujeres que se han acogido a una reducción de jornada no consideran que este hecho pueda tener repercusión alguna en su desarrollo profesional.

TABLA 1.48. P38. ¿Cuántos ascensos o promociones internas ha experimentado en su empresa desde que empezó a trabajar en ella? (Personas trabajadoras por cuenta ajena)

	MUJER		HOMBRE
	TRABAJA A TIEMPO COMPLETO	TRABAJA A TIEMPO PARCIAL	TRABAJA A TIEMPO COMPLETO
Ningún ascenso	58,6%	74,3%	50,7%
Uno o más ascensos	33,7%	17,2%	42,2%
Ns/Nc	7,6%	8,4%	7,0%
Nº medio de ascensos	0,73	0,37	1,04
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	292.496	115.374	469.029
Base real	277	104	243

Nota: No se muestran los casos de hombres con jornada. Diferencias significativas.

En cuanto a la proactividad o no frente a ascensos o promociones (Tabla 1.49.), no se perciben diferencias entre hombres y mujeres, en ambos casos la oferta por parte de la empresa es la principal opción.

TABLA 1.49. P39. Esto/s ascenso/s fueron... (Personas trabajadoras por cuenta ajena que han accedido a ascensos y/o promociones) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Solicitados por mí	17,4%	16,9%
Ofrecidos por la empresa	81,5%	82,3%
Ns/Nc	1,1%	0,9%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	118.639	214.913
Base real	109	113

A la hora de solicitar un ascenso o promoción, los hombres se muestran más activos que las mujeres (Tabla 1.50.).

TABLA 1.50. P40. ¿Ha solicitado alguna vez algún ascenso o promoción interna en su empresa desde que empezó a trabajar en ella? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí, una vez	8,1%	12,0%
Sí, más de una vez	4,0%	10,1%
No, nunca	87,0%	77,9%
Ns	0,9%	-
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

(Tabla 1.51.) El tipo de jornada laboral no incide a la hora de solicitar más o menos ascensos o promociones. Es decir, las mujeres con jornada parcial y completa solicitan un ascenso o promoción aproximadamente en la misma proporción.

TABLA 1.51. P40. ¿Ha solicitado alguna vez algún ascenso o promoción interna en su empresa desde que empezó a trabajar en ella? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER		HOMBRE
	TRABAJA A TIEMPO COMPLETO	TRABAJA A TIEMPO PARCIAL	TRABAJA A TIEMPO COMPLETO
Sí, una vez	8,7%	6,9%	12,3%
Sí, más de una vez	4,6%	2,3%	10,1%
No, nunca	86,7%	87,6%	77,6%
Ns	-	3,3%	-
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	292.496	115.374	469.029
Base real	277	104	243

(Tabla 1.52.) Por otro lado, si bien entre mujeres no se detectan diferencias entre aquellas con y sin cargas familiares, entre los hombres los datos cambian. En este caso, aquellos con personas dependientes a cargo solicitan más ascensos que los hombres sin cargas. Este dato, junto con otros que hemos visto en páginas anteriores y los que veremos más adelante no hace sino refrendar el mito de la dedicación plena al trabajo (9), reflejado en esta ocasión en solicitudes de promoción.

(9) Mito de la dedicación plena: Creencia según la cual las mujeres dan siempre prioridad al cuidado, hogar, familia... y no se entregan o dedican plenamente al trabajo. Por el contrario, considera a los hombres plenamente disponibles para el empleo con dedicación absoluta. Fuente: "Orientaciones para la promoción no discriminatoria". Emakunde

TABLA 1.52. P40. ¿Ha solicitado alguna vez algún ascenso o promoción interna en su empresa desde que empezó a trabajar en ella? (Personas trabajadoras por cuenta ajena con y sin cargas familiares) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER		HOMBRE	
	CON CARGAS FAMILIARES	SIN CARGAS FAMILIARES	CON CARGAS FAMILIARES	SIN CARGAS FAMILIARES
Sí, una vez	8,3%	8,0%	13,6%	11,2%
Sí, más de una vez	2,2%	5,0%	17,0%	6,7%
No, nunca	87,1%	87,0%	69,4%	82,1%
Ns	2,5%	-	-	-
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	150.731	259.348	170.036	346.808
Base real	144	238	85	181

Fuente: Diferencias significativas en hombres.

(Tabla 1.53.) Aunque la base es reducida, el éxito en el proceso de promoción o ascenso es similar entre hombres y mujeres. Es decir, una vez que se solicita, las posibilidades de lograrlo son las mismas para ambos colectivos.

TABLA 1.53. P41. ¿Ha conseguido, siempre que lo ha solicitado, esta promoción o ascenso? (Personas trabajadoras por cuenta ajena que han solicitado un ascenso o promoción) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí	50,3%	45,5%
No	47,6%	54,5%
Ns	2,1%	-
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	49.553	114.197
Base real	47	62

Nota: El reducido tamaño de la muestra sólo permite tomar los datos como orientativos.

Por otro lado, para quienes han solicitado un ascenso y no lo han logrado (Tabla 1.54), las razones principales son dos: mala relación con el decisor o decisor y la no aceptación por parte de la empresa de la petición económica (sueldo). A este respecto, los hombres le dan mayor peso a la primera razón y las mujeres a la segunda.

TABLA 1.54. P42. ¿Cuál/es son los motivos de no haber conseguido esta promoción o ascenso? (Personas trabajadoras por cuenta ajena que han solicitado un ascenso o promoción y no lo han conseguido) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Por incompatibilidad personal con el decisor o decisor	14,0%	24,3%
La empresa no asume la petición de sueldo realizada	28,2%	13,3%
No me han cogido	11,4%	19,1%
Por mi poca experiencia	4,4%	11,0%
Por edad	-	3,9%
Motivos personales	8,1%	-
Lejanía	5,8%	-
Motivos de empresa	4,9%	-
Por comodidad de la empresa	-	1,7%
Por mi condición de mujer/hombre	4,4%	-
Por el euskera	2,5%	-
Ns	16,5%	29,8%
TOTAL	100,0%	103,1%
Base elevada	23.584	62.234
Base real	22	34

Nota: El reducido tamaño de la muestra sólo permite tomar los datos como orientativos.

Hasta ahora hemos conocido cuáles han sido los motivos, éxitos, fracasos, de los trabajadores y las trabajadoras que han solicitado u optado a un ascenso o promoción, pero ¿por qué el resto de trabajadores y trabajadoras no se ha planteado nunca esta opción de mejora?

A este respecto, (Tabla 1.55) las razones a las que aducen tanto hombres como mujeres son similares y se concentran en una sola idea: falta de interés por parte del trabajador o trabajadora.

TABLA 1.55. P43. ¿Por qué no ha solicitado ningún ascenso o promoción? (Personas trabajadoras por cuenta ajena que no han solicitado un ascenso o promoción) (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
No me interesaba, por otras razones	18,5%	18,6%
No me interesaba, no quiero más responsabilidades	15,8%	19,7%
No hay opción	17,2%	14,3%
Es demasiado pronto, tengo poca experiencia	16,0%	14,4%
Era un puesto que ya estaba dado	8,9%	11,1%
No hay cargos superiores	5,4%	6,0%
El jefe no lo ve adecuado- Jefes eligen	2,1%	4,4%
No me lo darían, por mi condición de mujer/hombre	4,0%	1,7%
Otros	2,7%	4,5%
Ns/Nc	12,9%	9,5%
TOTAL	103,5%	104,3%
Base elevada	356.773	402.647
Base real	332	204

Aunque existe un factor importante que incide en esta falta de interés: la familia. El equilibrio entre la vida laboral y personal/familiar es vital, y en muchas ocasiones la promoción se percibe como un desequilibrio claro hacia la vida laboral, implicando una menor atención o dedicación a la familia. Este hándicap se asume cuando no se tienen hijas e hijos o cuando no requieren tanta atención por parte de la madre.

¿Se entiende entonces que la maternidad frena el interés por la promoción de las mujeres? Sí, en cierta medida. Ya que la mayor parte de las mujeres que han participado en el estudio dando a conocer sus experiencias laborales, tanto con formación superior como media, anteponen su vida familiar al desarrollo profesional.

(Tabla 1.56.) A la hora de valorar los procesos de promoción de la empresa, las trabajadoras muestran un mayor desconocimiento, es decir, no sabrían valorarlo. Por otro lado, entre aquellas personas encuestadas que sí se posicionan, pesa más la opinión positiva de los procesos.

TABLA 1.56. P44. ¿Cómo definiría los procesos de promoción interna en su empresa en cuanto a...? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Única Respuesta)

TRANSFERENCIA	MUJER	HOMBRE
Poco transparente	26,6%	33,4%
Bastante transparente	49,8%	50,8%
Ns	16,9%	10,8%
Nc	6,7%	5,0%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266
COMUNICACIÓN AL PERSONAL	MUJER	HOMBRE
No se comunica a todo el personal	22,4%	27,0%
Se comunica a todo el personal	57,5%	61,8%
Ns	13,4%	6,9%
Nc	6,7%	4,3%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

El análisis conjunto de la promoción laboral dentro de las empresas permite realizar CONCLUSIONES:

- El sexo es una variable que influye de manera clara y directa en las posibilidades de acceso a una promoción o ascenso. Es decir, las mujeres experimentan menos ascensos o promociones internas que los hombres.
- Por otro lado existe otra variable, las cargas familiares, que aunque no se menciona de manera explícita sí tiene su reflejo en los distintos análisis realizados.

En primer lugar, las cargas familiares es una de las principales razones que llevan a las personas trabajadoras, mayoritariamente mujeres, a optar por una jornada reducida. La posibilidad de promoción de las personas acogidas a jornada reducida es significativamente inferior, ya que como hemos visto en páginas anteriores, en según qué puestos, este tipo de jornada no permite un desarrollo pleno del trabajo.

Pero estas diferencias no sólo se materializan cuando la reducción es efectiva, sino con anterioridad. Según la experiencia de varias mujeres que han participado en el estudio, existe una explicación clara para esto: a las mujeres que se encuentran en la "actual edad fértil", entre 30 y 40 años, se les ofrecen menos posibilidades de promoción, previendo que en un futuro próximo la maternidad las vaya a limitar en su dedicación al trabajo. Y esta limitación no permite un desarrollo profesional pleno, por lo menos en la etapa de reducción de jornada o posibilidad de maternidad.

Nos encontramos entonces con un obstáculo claro: la reducción de jornada, que principalmente está motivada por el cuidado de descendiente y a la que se acogen mayoritariamente las mujeres, frena las posibilidades de promoción, y consecuentemente de desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Este factor se refleja en que las promociones en un rango de edad clave, entre los 30 y 40 años, se ofrecen principalmente a hombres, provocando así un desequilibrio entre hombres y mujeres.

- Podemos afirmar entonces, que no se tienen sólo en cuenta las capacitaciones profesionales de las personas, sino que las circunstancias personales y/o familiares tienen una incidencia, en ocasiones mayor, en el proceso de promoción.

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— Las capacitaciones profesionales de las mujeres son consideradas iguales que las de los hombres, aunque previa superación de los prejuicios y estereotipos prefijados.

— La conciliación con el cuidado de hijos e hijas menores no encaja con la disponibilidad absoluta que se exige en los puestos de responsabilidad.

— Las circunstancias personales, principalmente en el caso de las mujeres, limitan que en determinados procesos de promoción en los que se exige una mayor dedicación, no se cuente con todos los trabajadores y trabajadoras, penalizando a estas últimas.

— Las mujeres acceden a menos ascensos o promociones que los hombres. En cifras, el 28,9% de las mujeres y el 41,6% de los hombres han accedido a una promoción o ascenso. Si bien, con cargas familiares el porcentaje de mujeres se mantiene, el de hombres aumenta hasta el 46,9%. Es decir, las cargas familiares implican una igual o mayor dedicación a la vida laboral a los hombres y consecuentemente a los procesos de promoción y ascenso.

Por otro lado, la reducción de jornada motivada mayoritariamente por el cuidado de hijos e hijas limita también esta posibilidad de promoción. De hecho, el 33,7% de las mujeres que trabajan a tiempo completo han accedido a promociones, frente al 17,2% de las que trabajan a tiempo parcial.

POLÍTICAS DE EMPRESA

La percepción que tienen las personas encuestadas sobre las políticas de las empresas en cuanto a criterios de contratación, medidas de conciliación, etc. ofrecen una punto de vista sobre cuáles son las circunstancias en las que se trabaja.

En cuanto a los **procesos de selección de personal** (Tabla 1.57.), tanto los trabajadores como las trabajadoras mencionan las mismas variables influyentes. Para ambos colectivos el nivel formativo, experiencia en el puesto y habilidades son las principales características.

Los hombres consideran, en mayor proporción, que la disponibilidad absoluta es un criterio con un importante peso en el proceso de selección.

TABLA 1.57. P45. En los procesos de selección que se llevan a cabo en su empresa, ¿cuáles considera que son las variables que más se tienen en cuenta a la hora de seleccionar a un candidato o candidata? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Respuesta Múltiple)

	PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA	
	MUJER	HOMBRE
Nivel formativo	27,9%	35,0%
Experiencia en el puesto	28,6%	29,6%
Habilidades que exija el puesto	20,6%	23,5%
Disponibilidad absoluta. Dedicación plena al trabajo	12,5%	18,3%
Conocimiento de idiomas	8,5%	8,3%
Responsabilidad	3,9%	5,1%
Amigo o amiga del jefe	2,8%	3,8%
Oposiciones	4,1%	1,0%
Edad	1,4%	0,6%
Sexo	2,3%	-
Otros	4,0%	4,2%
Ns/Nc	20,4%	14,9%
TOTAL	137,3%	144,3%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

Aunque como hemos visto, el nivel formativo y la experiencia en el puesto son aspectos clave en el proceso de selección, existen otras características ajenas a la cualificación profesional con un peso importante. A través de la experiencia laboral de distintas mujeres se ha llegado a la conclusión de que el sexo, la edad, expectativas familiares, etc. son aspectos clave que en función del trabajo pueden ser determinantes.

De la misma manera, mujeres con una trayectoria profesional en ámbitos con un mayor componente tecnológico y/o industrial han indicado cómo existen, a este respecto, puestos en los que la dedicación plena, necesidad de viajar, etc. son características que se plantean incompatibles con la maternidad o paternidad. Y son estos puestos los que tradicionalmente han estado y están ocupados mayoritariamente por hombres. Se entiende, por lo tanto, que las mujeres con hijos y/o hijas, en edad fértil no pueden desarrollar un trabajo de estas características. Por otro lado, esta situación familiar se entiende como una cualidad valiosa para trabajos en los que se exige cierta estabilidad.

Nos encontramos entonces que el hecho de que unos puestos estén más o menos “masculinizados” no parte sólo de la formación recibida, sino del tipo de trabajo a realizar. De hecho, existen en ciertos sectores tradicionalmente masculinos –con componente industrial y tecnológico–, en los que la presencia de las mujeres ha sido hasta hace poco anecdótica, una feminización de ciertos puestos de trabajo.

La explicación es clara, una parte importante de las mujeres con formación industrial o con alto componente tecnológico tienden a concentrarse, dentro de su propio sector, en deter-

minados trabajos, que podríamos denominar de oficina o laboratorio. Podríamos decir entonces, que las mujeres acceden a sectores tradicionalmente masculinos, pero no de una manera diversificada, sino concentrándose en un tipo de trabajo.

Este hecho hace que la presencia de mujeres en determinados trabajos, por ejemplo a pie de obra, sea todavía anecdótico. Algo similar ocurre con los puestos de responsabilidad, aunque también es cierto que la presencia de mujeres es cada vez más visible, existe todavía una diferencia importante con respecto al peso que tienen los hombres.

A este respecto (Tabla 1.58.), existe una diferencia clara de percepción entre hombres y mujeres, aunque parece no ser tan clara como en un principio se podría esperar.

TABLA 1.58. P46. En su empresa, los puestos de responsabilidad están ocupados por... (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Totalmente por hombres	7,5%	23,3%
Mayoritariamente por hombres	22,3%	41,1%
Por hombres y mujeres a partes iguales	31,3%	27,8%
Mayoritariamente por mujeres	23,9%	4,4%
Totalmente por mujeres	12,8%	1,7%
Ns/Nc	2,3%	1,7%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	439.098	570.031
Base real	410	293

Fuente: Diferencias significativas.

¿Cuáles son, entonces, las razones que inciden en que existan tales diferencias entre hombres y mujeres? El sector de actividad. Como hemos visto en páginas anteriores, las mujeres tienen una mayor presencia en el sector servicios, donde se incluyen actividades claramente “feminizadas” como la educación, el comercio, sanidad, etc.

(Tabla 1.59.) El desglose por sector de actividad confirma este razonamiento, aunque se siguen detectando diferencias entre las percepciones de hombres y mujeres. De esta manera, en el sector industrial y construcción los puestos de responsabilidad están mayoritariamente ocupados por hombres, mientras que en servicios este desequilibrio se corrige, incrementando el peso de las mujeres.

TABLA 1.59. P46. En su empresa, los puestos de responsabilidad están ocupados por... (Personas trabajadoras por cuenta ajena por sectores) (Leer – Única Respuesta)

	INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Total o mayoritariamente por hombres	60,7%	76,4%	51,6%	78,4%	24,3%	52,3%
Aproximadamente por hombres y mujeres a partes iguales	27,0%	22,0%	48,4%	12,5%	32,1%	35,2%
Total o mayoritariamente por mujeres	10,5%	0,5%	0,0%	9,0%	41,4%	10,1%
Ns/Nc	1,7%	1,1%	0,0%	0,0%	2,2%	2,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,1%
Base elevada	61.095	228.209	7.965	48.286	359.597	279.847
Base real	61	123	9	23	328	139

Fuente: Diferencias significativas.

En cuanto a los **programas de formación** (Tabla 1.60.), según la experiencia de las personas encuestadas, el 61,6% de las mujeres y el 65% de los hombres afirman que en su empresa existen programas formativos. A este respecto, los datos muestran que, aunque en el caso de las mujeres el porcentaje registrado es menor, no existen diferencias significativas entre ambos colectivos.

TABLA 1.60. P48. ¿Existe un programa formativo en su empresa? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Única respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Sí	61,6%	65,0%
No	34,5%	33,6%
Ns/Nc	3,9%	1,4%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

La valoración que del plan formativo realizan las personas trabajadoras (Tabla 1.61.) muestra cómo, en la mayor parte de los casos, toda la plantilla es informada. No obstante, existe una mayor proporción de hombres que consideran que la información no llega a todo el personal.

En cuanto a la adecuación a la jornada laboral, aunque en la mayor parte de los casos la formación se imparte en horario laboral, existe una proporción importante, ligeramente supe-

rior en el caso de las mujeres, para la que la opción formativa se limita a horas fuera de la jornada laboral.

En resumen, la valoración que realizan tanto hombres como mujeres es similar. No obstante, existe una parte importante de personas para las que la única opción formativa posible se plantea fuera del horario laboral.

TABLA 1.61. P49. ¿Cómo definiría la política formativa en cuanto a...? (Personas trabajadoras por cuenta ajena en cuya empresa existe un programa formativo) (Leer – Única respuesta por aspecto)

INFORMACIÓN	MUJER	HOMBRE
Se informa a todos los empleados y empleadas	89,6%	83,1%
No se informa a todos los empleados y empleadas	9,1%	14,5%
Ns/Nc	1,3%	2,1%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	252.555	336.059
Base real	238	176
<hr/>		
ADECUACIÓN A LA JORNADA LABORAL	MUJER	HOMBRE
Se realiza dentro de la jornada laboral	65,7%	68,2%
Se realiza fuera de la jornada laboral	28,3%	23,7%
Ns/Nc	6,1%	8,1%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	252.555	336.059
Base real	238	176

Las **medidas de conciliación** que tienen implantadas las empresas en las que trabajan las personas encuestadas añaden nuevas pistas a la fotografía de la situación laboral actual.

A este respecto (Tabla 1.62.), ante la pregunta sobre las medidas existentes en las empresas, destaca como primer dato el 6,7% de mujeres y 9,2% de los hombres que afirman que en sus empresas no existe ninguna de las medidas mencionadas.

Otro aspecto a destacar es el hecho de que sólo existan cuatro medidas en las que el porcentaje de mujeres sobrepasa al de hombres. Es decir, las empresas en las que trabajan los hombres tienen implantadas más medidas de conciliación que aquellas en las que trabajan las mujeres.

TABLA 1.62. P50. ¿Tiene su empresa implantada alguna de estas medidas de conciliación? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Reducción de jornada por motivos familiares	71,7%	64,0%
Excedencia para el cuidado de familiares	59,2%	53,9%
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	49,4%	57,5%
Horarios flexibles	48,3%	54,1%
Permisos retribuidos	46,8%	51,0%
Permisos para formación	48,1%	45,0%
Reducción de jornada por otros motivos	49,5%	41,1%
Vacaciones no remuneradas	13,7%	14,7%
Prohibición de reuniones a partir de una hora	12,7%	13,9%
Posibilidad de trabajar desde casa (tele trabajo)	5,7%	5,8%
Guarderías, cuidado de niños y niñas	3,9%	5,9%
Ninguna de estas	6,7%	9,2%
Ns	8,1%	3,5%
TOTAL	423,6%	419,7%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

Pero no sólo es importante ver cuáles son las medidas que se implantan y cuáles no, sino ver cuál es el impacto de las mismas: qué porcentaje de las trabajadoras y trabajadores se acogen o han acogido a ellas.

(Tabla 1.63.) La flexibilidad de horario y de vacaciones es la medida por la que más optan las personas trabajadoras. A partir de estas dos opciones, cambia la incidencia que tiene cada medida entre las mujeres y los hombres. De esta manera, mientras a los permisos retribuidos se acogen más hombres, los permisos de maternidad y paternidad y reducción de jornada son opciones con mayor uso entre las mujeres.

TABLA 1.63. P51. ¿Se ha acogido en alguna ocasión a alguna de esas medidas de conciliación? (Personas trabajadoras por cuenta ajena y propia) (Leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	11,6%	17,5%
Horarios flexibles	11,3%	12,1%
Permisos retribuidos	7,7%	12,1%
Permiso de maternidad /paternidad tanto biológica como adoptivamente	13,3%	7,2%
Reducción de jornada por motivos familiares	10,8%	8,5%
Permisos para formación	6,6%	8,4%
Permisos para exámenes prenatales, preparación al parto, etc.	7,0%	3,2%
Vacaciones no remuneradas	3,9%	5,5%
Excedencias por el cuidado de hijos e hijas o familiares	4,6%	4,3%
Reducción de jornada por otros motivos	2,7%	4,1%
Excedencia para el cuidado de familiares	4,2%	1,7%
Suspensión por riesgo durante el embarazo	4,4%	1,2%
Posibilidad de trabajar desde casa (tele trabajo)	1,6%	3,2%
Prohibición de reuniones a partir de una hora	0,5%	2,7%
Guarderías, cuidado de niños y niñas	0,4%	1,2%
Ninguna de estas	57,3%	54,1%
Ns/Nc	2,6%	1,5%
TOTAL	150,3%	148,4%
Base elevada	473.296	604.085
Base real	442	310

(Tabla 1.64.) Si en el análisis sobre el total de personas trabajadoras se percibe un mayor uso de determinadas medidas de conciliación por parte de las mujeres, a la hora de realizar este análisis entre los trabajadores y las trabajadoras con cargas familiares, estas diferencias aumentan. Sobre todo en aquellas medidas que implican una reducción de las horas trabajadas: permisos y reducciones por maternidad o paternidad.

TABLA 1.64. P51. ¿Se ha acogido en alguna ocasión a alguna de esas medidas de conciliación? (Personas trabajadoras con cargas familiares) (Leer – Respuesta múltiple)

	PERSONAS CON CARGAS FAMILIARES	
	MUJER	HOMBRE
Permiso de maternidad /paternidad tanto biológica como adoptivamente	25,9%	12,3%
Reducción de jornada por motivos familiares	20,3%	13,3%
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	13,0%	16,8%
Permisos retribuidos	8,9%	17,3%
Horarios flexibles	17,3%	9,1%
Permisos para exámenes prenatales, preparación al parto, hospitalización de hijos e hijas recién nacidos	13,5%	5,3%
Permisos para formación	6,5%	8,3%
Excedencias por el cuidado de hijos e hijas o familiares	7,2%	6,9%
Suspensión por riesgo durante el embarazo	9,2%	1,3%
Vacaciones no remuneradas	4,7%	4,2%
Reducción de jornada por otros motivos	4,0%	3,8%
Excedencia para el cuidado de familiares	4,9%	2,7%
Guarderías, cuidado de niños y niñas	-	3,4%
Posibilidad de trabajar desde casa (tele trabajo)	2,2%	1,5%
Prohibición de reuniones a partir de una hora	1,3%	-
Ninguna de estas	44,8%	45,5%
Ns/Nc	2,5%	-
TOTAL	186,0%	151,7%
Base elevada	176.310	203.253
Base real	170	102

La valoración que realizan los trabajadores y las trabajadoras del grado de sensibilización de las empresas (Tabla 1.65.) se sitúa, de media, en los 6,29 y 6,53 puntos sobre 10. Es decir, las personas entrevistadas consideran que sus empresas están algo sensibilizadas con las medidas de conciliación.

TABLA 1.65. P52. ¿Qué grado de sensibilización cree que tiene la dirección de su empresa con las medidas de conciliación? (Personas trabajadoras por cuenta ajena) (Escala 1 (nada sensibilizada) – 10 (muy sensibilizada))

	MUJER	HOMBRE
Nada o poco sensibilizadas (0-4)	13,9%	16,1%
Algo sensibilizadas (5-7)	45,7%	45,9%
Bastante o muy sensibilizadas (8-10)	34,8%	33,2%
Ns/Nc	5,6%	4,7%
Media	6,53	6,29
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

(Tabla 1.66.) El análisis de la valoración que realizan las mujeres en función del tipo de jornada que realicen muestra otra perspectiva: las mujeres con jornada parcial se muestran más críticas que aquellas que trabajan a tiempo completo.

TABLA 1.66. P52. ¿Qué grado de sensibilización cree que tiene la dirección de su empresa con las medidas de conciliación? (Mujeres trabajadoras con jornada a tiempo completo y parcial) (Escala 1 (nada sensibilizada) – 10 (muy sensibilizada))

	MUJER	
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
Nada o poco sensibilizadas (0-4)	10,7%	22,4%
Algo sensibilizadas (5-7)	48,0%	38,9%
Bastante o muy sensibilizadas (8-10)	34,9%	35,1%
Ns/Nc	6,4%	3,5%
Media	6,62	6,31
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	292.496	115.374
Base real	277	104

En líneas generales, la valoración que se realiza sobre la adaptación a las medidas disponibles para la compatibilización de la vida personal y profesional (Tabla 1.67.) muestra cómo existe una mayor proporción de personas insatisfechas entre aquellas con cargas familiares, y sobre todo entre los hombres. Es decir, los hombres con cargas familiares son los que muestran una mayor disconformidad con las actuales medidas de conciliación, por entender que no se adaptan a sus necesidades.

TABLA 1.67. P53. ¿Las medidas que existen en su empresa/en la sociedad (institucionales, privadas, etc.) se adecuan a las necesidades actuales que tiene, para compatibilizar su vida profesional y personal? (Personas trabajadoras)

	CON CARGAS FAMILIARES		SIN CARGAS FAMILIARES	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Sí	73,3%	66,0%	78,5%	77,5%
No	23,7%	29,7%	17,1%	18,7%
Ns/Nc	2,9%	4,3%	4,4%	3,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	176.310	203.253	296.986	400.832
Base real	170	102	272	208

Fuente: Diferencias significativas según cargas familiares.

Esta disconformidad se acentúa entre las personas autónomas, ya que para más de la mitad, las medidas que existen actualmente en la sociedad no son suficientes o no se adaptan a las necesidades que actualmente existen para compatibilizar la vida personal y profesional. Se perfila entonces este colectivo como el que se encuentra con más dificultades a la hora de conciliar su vida profesional con la vida familiar y personal.

TABLA 1.68. P53. ¿Las medidas que existen en su empresa/en la sociedad (institucionales, privadas, etc.) se adecuan a las necesidades actuales que tiene, para compatibilizar su vida profesional y personal? (Personas trabajadoras por cuenta ajena y propia)

	CON CARGAS FAMILIARES	
	POR CUENTA PROPIA	POR CUENTA AJENA
Sí	50,7%	72,8%
No	44,2%	23,8%
Ns/Nc	5,1%	3,4%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	58.796	320.767
Base real	43	229

En líneas generales, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Aunque cada vez más hombres se acogen a las medidas de conciliación existentes en la sociedad y en las empresas, la proporción que representan sobre el total sigue siendo anecdótica.
- En definitiva, siguen siendo las mujeres las que asumen el cuidado de menores y personas dependientes, y las que buscan las fórmulas para poder adaptar su vida profesional a su vida familiar.

Y en este caso, la reducción de jornada y la flexibilidad horaria son las dos medidas más recurrentes. Aunque también es cierto que es la segunda la que ofrece una mayor satisfacción a las personas benefactoras.

- Las mujeres que han participado en el estudio, tanto de manera cuantitativa como cualitativa, consideran que la actitud de las empresas ante las medidas de conciliación no es uniforme. Nos encontramos con casos en los que se facilita la flexibilidad horaria y otros en los que se dificulta.

También es cierto que existen tipologías de trabajo, que exigen una mayor dedicación o disponibilidad para viajar, con las que las medidas de conciliación existentes no son compatibles. De nuevo volvemos a encontrarnos con los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres.

- Otro aspecto a tener en cuenta es la repercusión que tienen dichas medidas conciliadoras en el desarrollo profesional de cada persona trabajadora. A este respecto, es importante considerar que en aquellos puestos de trabajo en los que se exige una dedicación plena, la reducción de jornada, excedencia o limitación de las horas de trabajo actúan como un freno al desarrollo profesional. Es decir, se entiende que una persona que trabaja menos horas no puede asumir proyectos ni responsabilidades importantes.
- En resumen, si entendemos que ciertas medidas conciliadoras implican un freno en el desarrollo profesional, el hecho de que las mujeres y hombres no se acojan en la misma medida a las medidas conciliadoras, produce un gap en su carrera profesional.

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— La reducción de jornada, como una de las medidas conciliadoras a la que más se recurre, limita el desarrollo profesional de las mujeres y hombres que se acogen a ella.

— El que la mayor parte de los hombres eludan hacerse cargo de las responsabilidades familiares –entendiéndose por responsabilidades el cuidado de descendientes, ascendientes y/o personas dependientes–, provoca el que dicha responsabilidad familiar recaiga mayoritariamente sobre las mujeres. Este hecho implica que la renuncia profesional a la que hace frente una mujer es casi siempre superior a la de un hombre.

Otros aspectos en los que es importante incidir para profundizar en las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras son los procesos de negociación colectiva y mecanismos de actuación frente al acoso sexual en el trabajo.

(Tabla 1.69.) Con respecto al primer punto, existe una mayor proporción de hombres que de mujeres en cuyas empresas se han realizados o realizan **procesos de negociación colectiva**. Aunque también es cierto que el desconocimiento sobre este procedimiento es alto, sobre todo entre las mujeres.

TABLA 1.69. P54. ¿Existe o ha existido en su empresa un proceso de negociación colectiva? (Personas trabajadoras por cuenta ajena)

	MUJER	HOMBRE
Sí	53,7%	61,6%
No	33,0%	32,4%
Ns/Nc	13,3%	5,9%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

El segundo punto (Tabla 1.70.) nos lleva a conocer cuál sería la reacción de una mujer o un hombre frente a una situación de acoso. Los datos muestran que el 73,5% de las mujeres y el 67,5% de los hombres considera que sabría cómo actuar.

La mayor parte de las mujeres denunciarían la situación, aunque no existe un protocolo definido a seguir. Se mencionan como entidades a las que acudir la policía, sindicatos, abogados y abogadas, asociaciones de mujeres, servicios de emergencias (112) y Emakunde.

TABLA 1.70. P56. ¿Sabrías cómo actuar en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo? (Personas trabajadoras por cuenta ajena)

	MUJER	HOMBRE
Sí	73,5%	67,5%
No	18,8%	19,8%
Ns/Nc	7,7%	12,6%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	410.079	516.844
Base real	382	266

PARADOS Y PARADAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO

1.4.3

MOTIVOS DE DESEMPLEO

Tradicionalmente el desempleo ha afectado y afecta en mayor medida a mujeres que a hombres (Tabla 1.71.), aunque la actual crisis económica se ha acentuado sobre todo en el sector de la construcción –mayoritariamente ocupado por hombres y donde la evolución del desempleo ha sido más acusada–, provocando que exista un empate técnico entre el número de mujeres y hombres desempleados.

TABLA 1.71. Cifras provisionales de desempleo en Euskadi. Diciembre 2008.

	MENORES DE 25 AÑOS	MAYORES DE 25 AÑOS	TOTAL
Mujeres	3.369	48.574	51.943
Hombres	5.906	42.788	48.694
TOTAL sectores	9.275	91.362	100.637

Fuente: Inem.

(Tabla 1.72.) Aunque esta diferenciación no se produce sólo en número de personas, sino también en el tiempo que se permanece en esta situación. De esta manera, existe un 25,3% de mujeres en situación de desempleo que lleva más de un año en paro, mientras que el dato de los hombres se reduce hasta un 14,5%.

TABLA 1.72. P57. ¿Cuánto tiempo lleva en paro, buscando trabajo? (Personas desempleadas)

	MUJER	HOMBRE
Un año o menos	73,4%	80,6%
Más de un año	25,3%	14,5%
Ns	1,3%	4,9%
Duración media	12,69 meses	7,11 meses
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

Por otro lado, aunque las mujeres son las que más tiempo permanecen en desempleo, son también las que menos han acudido a entrevistas de trabajo.

TABLA 1.73. P68. ¿En los últimos seis meses, a cuántas entrevistas de trabajo ha acudido? (Número de entrevistas)

	MUJER	HOMBRE
Ninguna entrevista	56,8%	41,5%
1 entrevista	9,9%	10,2%
2 entrevistas	15,6%	19,1%
3 o más	17,9%	29,2%
TOTAL	100,0%	100,0%
Media	1,50	2,06
Base elevada	97379	97633
Base real	86	49

Pero, ¿cuáles han sido la/s causa/s que han motivado dicha situación de desempleo? (Tabla 1.74.) La finalización del contrato es la principal razón de desempleo tanto para hombres como para mujeres. No obstante, existe en el colectivo femenino una mayor incidencia de razones familiares: cuidado de descendientes (13,1%) o personas discapacitadas (1,3%). Incidencia que ni siquiera está presente entre los hombres en desempleo.

Otro dato que confirma la diferencia entre la situación de las personas que se encuentran en situación de desempleo por motivos laborales o familiares, es el tiempo medio que llevan en dicha situación. Y aunque la muestra es reducida y sólo permite obtener información orientativa, se observa cómo en el momento de la realización de la encuesta, las per-

sonas que se encontraban en paro por cuidado de menores llevaban, aproximadamente de media, 21 meses, mientras que para el resto (motivos laborales), el tiempo se reducía a 6,2 meses.

TABLA 1.74. P63. ¿Por qué dejó de trabajar? (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Se me terminó el contrato	43,8%	70,2%
Cuidado de menores	13,1%	-
Cuidado de personas discapacitadas	1,3%	-
Otros motivos	44,7%	32,1%
Ns/Nc	0,7%	-
TOTAL	103,6%	102,3%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

(Tabla 1.75.) Aunque la principal causa que mantiene tanto a hombres como a mujeres en una situación de desempleo es la falta de ofertas adecuadas al perfil profesional, se detectan diferencias entre ambos sexos. Por una parte, las mujeres mencionan en mayor medida aspectos relacionados con las responsabilidades familiares, es decir, aspectos ajenos a la cualificación profesional. Mientras que, por otro lado, los hombres aluden a cuestiones más relacionadas a su perfil (experiencia, formación, etc.).

TABLA 1.75. P69. ¿Cuáles cree que son los motivos por los que todavía no está trabajando? (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
No hay ofertas adecuadas a mi perfil	19,5%	37,4%
Demasiado mayor	12,4%	11,9%
Crisis/Está mal la cosa	9,2%	7,7%
No me han llamado-seleccionado	6,5%	10,4%
Responsabilidades familiares incompatibles con los horarios	13,2%	-
No quiero trabajar	6,8%	4,6%
Me falta experiencia	2,5%	7,3%
Me falta formación	1,3%	6,5%
Lo que ofrecen las empresas no me interesa	5,0%	1,9%
Por enfermedad	3,7%	2,4%
Condición de mujer/hombre	5,3%	-
Opositando	1,9%	2,3%
Otros	12,4%	4,2%
Ns/Nc	5,7%	11,0%
TOTAL	105,6%	107,7%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

Si en la tabla anterior se recogían las respuestas espontáneas de las personas en desempleo, en la siguiente (Tabla 1.76.) se mide la incidencia que tienen distintos aspectos en dicha situación. Y aunque de nuevo es la falta de adecuación al perfil profesional el principal factor que explica el paro, se vuelven a acentuar las diferencias entre hombres y mujeres. Vuelven a ser los aspectos ajenos a la cualificación profesional los que marcan la diferencia: incompatibilidad con la vida familiar y la condición de mujer, son aspectos que sólo mencionan las mujeres.

TABLA 1.76. P70. De los siguientes factores, ¿cuáles cree que influyen en el hecho de no estar trabajando? (Leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
No hay ofertas adecuadas a mi perfil	30,8%	34,5%
Me falta experiencia	27,8%	17,0%
Me falta formación	18,3%	19,6%
Demasiado mayor	16,5%	14,3%
Lo que ofrecen las empresas no me interesa	16,1%	14,1%
Responsabilidades familiares incompatibles con los horarios	15,6%	-
Responsabilidades familiares incompatibles con las responsabilidades del puesto de trabajo	7,2%	1,8%
Condición de mujer/hombre	8,2%	-
TOTAL	140,5%	101,3%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

BÚSQUEDA DE EMPLEO

Los factores que están detrás de la incorporación al mundo laboral (Tabla 1.77.) vuelven a sacar a la luz las diferencias entre hombres y mujeres que ya se habían detectado anteriormente. Aunque la motivación económica se plantea como la principal razón tanto para hombres como para mujeres, es importante considerar los motivos "secundarios". A este respecto, las mujeres destacan dos aspectos clave: necesidad de mantenerse ocupadas (24,5%) y el mayor tiempo libre disponible por no tener ya a su cargo el cuidado de descendientes (6,2%) o ascendientes (1,3%).

TABLA 1.77. P65. ¿Por qué motivos quiere reanudar su vida laboral? (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Motivos económicos	71,6%	89,8%
Necesito mantenerme ocupado u ocupada	24,5%	12,3%
Ya no tengo hijos o hijas menores que cuidar	6,2%	1,8%
Cotizar para la jubilación	1,9%	2,3%
No quiere reanudarla	4,0%	-
Tener cierta independencia	1,6%	2,3%
Ya no tengo ascendientes que cuidar	1,3%	-
Ns/Nc	5,6%	2,3%
TOTAL	116,7%	110,8%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

Entre los factores determinantes que influyen a la hora de aceptar un puesto de trabajo, se señala (Tabla 1.78.) la remuneración económica como el aspecto más destacable tanto para hombres como para mujeres. No obstante, al igual que en cuestiones anteriores, vuelven a ser “otros” los aspectos que marcan la diferencia entre ambos sexos. De esta manera, se mencionan de nuevo factores relacionados con la conciliación con la vida familiar los que más influyen en la incorporación de las mujeres a la vida laboral.

TABLA 1.78. P66. ¿Qué factores son determinantes para usted a la hora de elegir o aceptar un puesto de trabajo? (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Remuneración económica / sueldo	44,5%	59,3%
Flexibilidad / Adecuación de los horarios	29,1%	22,3%
Adecuación a mi cualificación / perfil profesional	29,6%	20,8%
Cercanía a mi domicilio	15,6%	11,2%
Prestaciones sociales	5,6%	6,0%
Posibilidad de conciliar con responsabilidades familiares	8,0%	1,1%
Posibilidad de promoción	0,7%	3,7%
Otros	22,1%	30,8%
Ns/Nc	5,0%	2,3%
TOTAL	160,1%	157,5%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

En cuanto a la percepción que tienen las personas desempleadas sobre los factores que más buscan las empresas (Tabla 1.79.), existe cierta discrepancia entre hombres y mujeres. Los primeros anteponen la experiencia en el puesto (45%) como la principal caracte-

rística, seguida de la disponibilidad absoluta (34,4%). En el caso de las mujeres, éstas consideran que son el nivel formativo (35,4%) junto con la disponibilidad absoluta (31,6%), las principales características que se tienen en cuenta.

TABLA 1.79. P67. ¿Cuáles cree que son los factores que más buscan las empresas? (No leer – Respuesta múltiple)

	MUJER	HOMBRE
Experiencia en el puesto	26,5%	45,0%
Disponibilidad absoluta. Dedicación plena al trabajo	31,6%	34,4%
Nivel formativo	35,4%	27,6%
Habilidades que exija el puesto (capacidades)	17,5%	13,2%
Edad	12,9%	11,1%
Conocimiento de idiomas	7,6%	-
Bajo coste económico	3,5%	3,5%
Seriedad/Responsabilidad	2,9%	3,7%
Otros	10,6%	1,8%
Ns/Nc	10,6%	9,8%
TOTAL	159,1%	150,1%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

(Tabla 1.80.) En cuanto a la adecuación del trabajo a la formación, apenas existen diferencias entre las exigencias de hombres y mujeres. Es decir, existe un empate técnico entre las personas que renuncian a un puesto de trabajo acorde con su formación y las que optarían preferentemente por un trabajo acorde a sus estudios.

TABLA 1.80. P59. Busca un trabajo que... (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Preferentemente se adecue a su formación	45,7%	41,1%
No se tiene por qué adecuar a su formación	50,1%	54,5%
Ns/Nc	4,2%	4,4%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

En lo referente a la tipología de contrato (Tabla 1.81.), las mujeres se muestran menos exigentes. Por su parte, la mitad de los hombres buscan un trabajo con contrato indefinido.

TABLA 1.81. P60. Busca un trabajo que... (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Con contrato indefinido	42,7%	50,1%
Con contrato temporal	10,0%	11,4%
Indiferente, uno u otro	42,3%	36,2%
Ns/Nc	5,0%	2,3%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

(Tabla 1.82.) Manteniendo la coherencia con las valoraciones realizadas en cuestiones anteriores, destaca en cuanto a la duración del contrato, la mayor predisposición de las mujeres a aceptar trabajos con una jornada a tiempo parcial (25,3%).

TABLA 1.82. P61. Busca preferentemente un trabajo que... (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
A tiempo completo	44,2%	58,3%
A tiempo parcial	25,3%	7,0%
Indiferente, uno u otro	26,9%	32,5%
Ns/Nc	3,6%	2,3%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

Del mismo modo, aunque a la hora de optar por un horario u otro, las preferencias se decantan por la jornada intensiva, vuelve a percibirse un mayor interés por parte de las mujeres por horarios flexibles, mientras que los hombres optarían más por el horario europeo o los turnos.

TABLA 1.83. P62. ¿Qué horario estás buscando, preferentemente? (Leer – Única Respuesta)

	MUJER	HOMBRE
Intensiva	52,2%	52,9%
Partida (con más de 1 hora para comer)	7,6%	8,8%
Flexible (con margen de entrada o salida)	17,7%	8,8%
Europeo (de 8 a 5 con una hora para comer)	5,2%	10,6%
Turnos	3,7%	11,2%
Ns/Nc	13,6%	7,8%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	102.154	105.253
Base real	90	52

El análisis de los distintos factores que inciden en la situación de desempleo de las mujeres y hombres permite llegar a las siguientes CONCLUSIONES:

- El paro afecta en mayor medida a mujeres que a hombres. Esta diferencia no sólo se refleja en el número de personas desempleadas, sino también en las circunstancias y causas que han motivado dicha situación.

De esta manera, las mujeres permanecen en el paro más tiempo que los hombres, (12,69 meses y 7,11 meses respectivamente), y además sus oportunidades de retomar su vida laboral, tomando como referencia el número de entrevistas realizadas en los últimos seis meses, son menores.

- Por otro lado, la conciliación con la vida familiar y personal es el principal factor que marca la diferencia entre los hombres y las mujeres desempleadas, teniendo una mayor incidencia en la vida de éstas.

Este factor incide tanto en las causas que motivan el desempleo como en las motivaciones y condicionantes para retomar la vida laboral.

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— La renuncia de muchas mujeres a un trabajo remunerado para asumir el cuidado de los hijos e hijas (el 13,1% de las mujeres dejaron de trabajar por incompatibilidad con el cuidado de menores, este porcentaje es del 0% en los hombres) provoca que la vuelta al mundo laboral sea más complicada que la de un hombre.

Además, a esta dificultad a la hora de reincorporarse al mundo laboral habría que añadir el hecho de que las mujeres que se encuentran en esta situación de desempleo por el cuidado de hijos e hijas de media 20,96 meses. De manera comparativa se encuentran los 8,2 meses para las mujeres y 4,94 meses para los hombres que acceden a esta situación por una finalización del contrato.

— La “necesidad manifiesta” de las mujeres que retoman su vida laboral con cargas familiares, limita su búsqueda a trabajos con características que permitan conciliar el área familiar y profesional (el 8% de las mujeres buscan trabajos que posibiliten la conciliación familiar). Esta necesidad apenas se refleja en los hombres (1,1%).

**PERSONAS RESPONSABLES
DEL TRABAJO DEL HOGAR**

1.4.4

En este bloque conoceremos cuál es la actual situación de las mujeres responsables del trabajo del hogar, cuáles han sido los motivos por los que han optado por esta opción y cuáles serían las condiciones que se deberían cumplir para volver a integrarse en el mundo laboral.

Un primer paso (Tabla 1.84.) nos lleva a conocer si ha existido por parte de las mujeres responsables del trabajo del hogar algún tipo de relación con el mundo laboral remunerado. Y los datos indican que aproximadamente ocho de cada diez mujeres han trabajado en alguna ocasión fuera del hogar, lo que se puede leer también desde otro punto de vista: el 3,4% del total de mujeres ha abandonado su trabajo remunerado por la responsabilidad de asumir el trabajo del hogar.

TABLA 1.84. P71. ¿Ha trabajado alguna vez fuera del hogar? (Leer – Única Respuesta)

	MUJER
Sí	80,6%
No	19,4%
<hr/>	
TOTAL	100,0%
Base elevada	123.204
Base real	110

Pero, ¿cuáles han sido los motivos por los que estas mujeres no trabajan fuera del hogar? (Tabla 1.85.) Principalmente el cuidado de hijos e hijas y otros familiares, aunque se mencionan otros aspectos como el cuidado de la casa.

**TABLA 1.85. P72. ¿Por qué motivos no trabaja fuera del hogar?
P73. ¿Por qué motivos dejó de trabajar? (No leer – Respuesta múltiple)**

	MUJERES QUE NO HAN TRABAJADO FUERA DEL HOGAR	MUJERES QUE SÍ HAN TRABAJADO FUERA DEL HOGAR	TOTAL MUJERES
Cuidado de hijos y/o hijas	58,9%	46,4%	48,9%
Atención de la casa	38,2%	16,1%	20,4%
No me interesa personalmente	11,2%	1,0%	3,0%
Cuidado de ascendientes	5,7%	0,6%	1,6%
Cuidado de otros familiares	5,7%	7,5%	7,1%
Otros	21,2%	44,7%	40,1%
<hr/>			
TOTAL	141,1%	116,3%	121,1%
Base elevada	23.936	99.268	123.204
Base real	21	89	110

MOTIVOS DE RENUNCIA: MUJERES QUE NO HAN TRABAJADO ANTES

Aunque la muestra es pequeña y los datos se deben tomar de manera orientativa, sí es interesante diferenciar entre aquellas mujeres que no han accedido nunca al mercado laboral y las que sí han tenido contacto.

Bajo esta premisa, el primer dato nos indica que la edad media de estas mujeres está en los 57,62 años, lo que se sitúa muy lejos de los 39,47 de las mujeres trabajadoras fuera del hogar.

Por otro lado, se trata también de un colectivo con escasa formación, ya que cerca del 80% no supera los estudios secundarios.

(Tabla 1.86.) De nuevo es importante incidir en el reducido tamaño de la muestra, que asciende a 17 personas. Bajo esta consideración es importante incidir en que el 34% de las mujeres no se plantearon otra alternativa que no fuera el trabajo doméstico.

TABLA 1.86. P72.1. ¿Por qué motivos tomó esta decisión? (No leer – Respuesta múltiple) (Mujeres responsables de las tareas del hogar por cuidado de descendientes, ascendientes y otros familiares o cuidado de la casa)

	MUJER
No me planteaba otra posibilidad que no fuera quedarme en casa	33,9%
Prefiero cuidar yo misma o mismo de mis hijos o hijas	29,3%
No nos compensaba económicamente contratar personal externo	14,5%
No me quedó más remedio	14,5%
Difícil de organizarse	7,3%
No tiene necesidad	7,2%
Otros	6,7%
Ns	3,6%
<hr/>	
TOTAL	116,9%
Base elevada	19.918
Base real	17

Hablamos entonces de un colectivo formado por mujeres de mayor edad y con escasa formación. Como dato positivo se considera, por lo tanto, que el actual perfil académico de las mujeres ha superado con creces el de las mujeres que han venido conformando este grupo. Es decir, hoy en días las mujeres cuentan con más recursos y alternativas que las mujeres que hace años encontraban en el trabajo doméstico la única opción posible.

MOTIVOS DE RENUNCIA: MUJERES QUE SÍ HAN TRABAJADO ANTES

La edad media de este grupo es de 52,47 años, y los estudios alcanzados son ligeramente superiores que los logrados por las mujeres que no han trabajado fuera del hogar.

Podríamos afirmar entonces que se trata de un colectivo más joven y con mayor formación, aunque todavía no alcanza la media lograda por las mujeres trabajadoras, es decir, se sigue tratando de un colectivo de mayor edad y menos formado.

Para estas mujeres, a diferencia que en el grupo anterior, el cuidado personal de hijos e hijas es el principal motivo por el que han renunciado al trabajo fuera del hogar, es decir, se trata de una elección propia.

(Tabla 1.87.) No obstante, es importante considerar también el porcentaje de mujeres a las que no les compensaba económicamente trabajar fuera del hogar o les resultaba imposible compaginar su trabajo con el de su pareja. Es decir, casos en los que la conciliación de la vida familiar y profesional ha sido imposible.

TABLA 1.87. P73.1. ¿Por qué motivos tomó esta decisión? (Leer – Única Respuesta) (Mujeres responsables de las tareas del hogar por cuidado de descendientes, ascendientes y otros familiares o cuidado de la casa)

	MUJER
Prefiero cuidar yo misma o mismo de mis hijos o hijas	56,7%
No nos compensaba económicamente contratar personal externo	21,0%
No me planteaba otra posibilidad que no fuera quedarme en casa	18,0%
No existía la posibilidad de compaginar estas actividades con mi pareja	7,8%
Otros	5,8%
Ns/Nc	7,1%
TOTAL	116,4%
Base elevada	56.551
Base real	53

(Tabla 1.88.) Por otro lado, aunque la mayor parte de las mujeres no se planteó en su momento el contratar ayuda externa para el cuidado de la familia, existe un porcentaje importante, 24,5%, que sí pensó en esta opción pero que por distintas circunstancias la tuvo que descartar.

TABLA 1.88. P74. ¿Se planteó la posibilidad de contratar a alguien para el cuidado de estas personas durante el tiempo que estaba trabajando? (Leer – Única Respuesta) (Mujeres responsables de las tareas del hogar por cuidado de descendientes, ascendientes y otros familiares)

	MUJER
Sí, pero no compensaba económicamente	15,6%
Sí, pero finalmente decidí dedicarme al cuidado de estas personas	8,9%
No, no me lo planteé	75,5%
<hr/>	
TOTAL	100,0%
Base elevada	51.707
Base real	50

Aunque las circunstancias personales y/o familiares que llevan a las mujeres a abandonar el mundo laboral para asumir la responsabilidad del cuidado del hogar y la familia son distintas en cada caso, existe un punto en común en todas ellas: la discriminación salarial.

Mujeres que han asumido en su etapa previa a la maternidad un puesto tradicionalmente masculinizado, en el que la dedicación plena es una condición *sine qua non* para desarrollar una carrera profesional, se encuentran con dificultades para conciliar su vida laboral y familiar. La falta de implantación de medidas de conciliación compatibles con el trabajo desarrollado, “obliga” a mujeres que han apostado por una carrera profesional a plantearse el abandono temporal. Pero esta circunstancia nos lleva a preguntarnos por qué no es la pareja la que renuncia al trabajo. La respuesta es clara, aunque las mujeres estén desarrollando una importante carrera profesional, casi siempre se otorga más valor a la de los hombres, principalmente porque son ellos quienes tradicionalmente perciben mayores ingresos por su trabajo.

Nos encontramos entonces con otro factor con repercusiones visibles en la vida profesional de las mujeres: la discriminación salarial. Es decir, el gap salarial existente entre hombres y mujeres no sólo afecta al poder adquisitivo de las personas, sino que tiene un peso decisivo en situaciones clave, aquellas en las que se plantea que uno de los miembros de la pareja renuncie a la vida laboral para dedicarse al cuidado de hijos e hijas.

Por otro lado, esta circunstancia no sólo afecta a mujeres con formación y con trabajos de responsabilidad, sino que tiene una repercusión, si cabe mayor, en mujeres con menor formación o que desarrollan trabajos con menor responsabilidad o cualificación. La no compensación económica y la menor sensación de renuncia operan a favor del abandono del mundo laboral.

Yendo un paso más adelante, podemos ver una mayor incidencia de esta circunstancia en mujeres inmigrantes, para las que apenas existe sensación de renuncia, ya que sobre ellas recae, muchas veces en exclusiva, el cuidado de la familia: hijos, hijas y cónyuge.

También es cierto que, aunque hasta ahora hemos estado hablando de “renuncia de la vida laboral”, para muchas mujeres esta sensación no es tal. Es decir, el cuidado de los hijos e hijas en los primeros años de vida se plantea como una opción personal y a la que no se

quiere renunciar. Es decir, la recompensa personal del cuidado de los hijos e hijas compensa la pérdida económica que implica el abandono de la carrera profesional.

(Tabla 1.89.) Aunque, si bien la principal razón por la que las mujeres optan por el trabajo doméstico es el cuidado de la familia, también es cierto que una vez que las hijas e hijos ya no precisan de dichos cuidados, existe una proporción importante de mujeres que sigue manteniéndose como responsable de las tareas del hogar (61,4%). Es decir, una vez acometida la tarea por la que renunciaron a su vida profesional, se mantienen en el hogar.

TABLA 1.89. P76. ¿Continúa, en la actualidad, haciéndose cargo de estas personas dependientes? (Leer – Única Respuesta) (Mujeres responsables de las tareas del hogar por cuidado de descendientes, ascendientes y otros familiares)

	MUJER
Sí	61,4%
No	38,6%
<hr/>	
TOTAL	100,0%
Base elevada	49.758
Base real	47

INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL

(Tabla 1.90.) La reincorporación al mundo laboral es una opción a la que renuncian o han renunciado casi siete de cada diez mujeres responsables de las tareas del hogar. Si bien es cierto, que es importante considerar la elevada edad media de este colectivo.

No obstante, existe cerca de un 30% que sí se ha planteado la opción de volver. Y aunque la base es reducida, sí se percibe un mayor nivel formativo en este colectivo.

TABLA 1.90. P77. ¿Se ha planteado la posibilidad de trabajar fuera del hogar? (Leer – Única Respuesta)

	MUJER
Sí, en un futuro próximo (máximo 2 años)	19,2%
Sí, dentro de unos años (más de 2 años)	9,4%
No	67,3%
Ns/Nc	4,1%
<hr/>	
TOTAL	100,0%
Base elevada	123.204
Base real	110

Con la reincorporación al mundo laboral no sólo se persigue una remuneración económica, sino un desarrollo personal, que dentro del hogar se ve mermado. Nos encontramos entonces con que la sensación de renuncia al desarrollo profesional y personal fuera del hogar se plantea como una cuestión a resolver. Si bien en un principio el cuidado de los hijos e hijas se antepone al desarrollo personal de las mujeres y hombres que asumen en exclusiva el cuidado de la familia y el hogar, existe un punto de inflexión a partir del cual existe la necesidad de volver a retomar dicho desarrollo fuera del hogar. Pero, ¿bajo qué condiciones se realizaría esta vuelta?

(Tabla 1.91.) Dejando al margen a aquellas mujeres que no se plantean trabajar fuera del hogar, la adecuación del trabajo a la situación personal y familiar de cada una de las mujeres es la principal condición que se indica (14,2%).

TABLA 1.91. P78. ¿Qué condiciones tendrían que cumplirse para que volviera a trabajar fuera del hogar? (Leer – Única Respuesta)

	MUJER
Ninguna/No quiere trabajar	23,8%
Que existiera flexibilidad horaria	14,2%
Que encontrara un trabajo adaptado a sus gustos, preferencias, etc.	11,7%
Estar bien de salud	8,9%
Que pudiera tener una jornada reducida	7,3%
Por obligación/Por necesidad	5,2%
No fijarse en la edad/Edad	3,9%
Que encontrara cualquier trabajo	3,3%
Dinero/Salario	3,3%
Sueldo que compensase el contratar a una persona	3,2%
Otros	5,2%
Ns/Nc	22,7%
TOTAL	112,7%
Base elevada	123.204
Base real	110

Por lo tanto, aunque se produce una vuelta al mundo laboral, dicha reincorporación no se realiza al 100%, sino que se adapta a las limitaciones que implica el cuidado de los hijos e hijas, limitaciones que se materializan en la adaptación de las condiciones laborales (proximidad, horario, etc.). Y son estas trabas las que vuelven a dificultar un desarrollo profesional pleno, equiparable al de un hombre.

(Tabla 1.92.) De la misma manera, la percepción que tienen las mujeres responsables de las tareas del hogar de su posible reincorporación al mundo laboral es negativa, es decir, consideran que sería bastante o muy difícil volver a trabajar fuera del hogar.

TABLA 1.92. P79. Considera que su futura incorporación al mundo laboral, será... (Leer – Única Respuesta) (Responsables de las tareas del hogar que en la pregunta P78 no han manifestado rechazo a trabajar fuera del hogar)

	MUJER
Bastante fácil	8,7%
Ni fácil ni difícil	7,5%
Bastante difícil	30,8%
Muy difícil	50,1%
Ns	2,9%
<hr/>	
TOTAL	100,0%
Base elevada	93.873
Base real	85

(Tabla 1.93.) La edad (39,4%) y caducidad de la formación recibida (32,1%) son las principales causas que las mujeres responsables de las tareas del hogar consideran que serían las más difíciles de salvar en el momento de reincorporarse al mundo laboral.

TABLA 1.93. P80.2. ¿Por qué motivos cree que será difícil incorporarse al mundo laboral? (No leer – Respuesta múltiple) (Responsables de las tareas del hogar que consideran bastante o muy difícil su reincorporación al mundo laboral)

	MUJER
Edad	39,4%
Mi formación se ha quedado obsoleta	32,1%
Salud	13,1%
Difícil de encontrar	7,4%
He perdido práctica y control sobre el sector	6,6%
No accedería a cualquier condición	5,0%
Otros	7,5%
Ns	4,7%
<hr/>	
TOTAL	115,8%
Base elevada	100.897
Base real	90

Por lo tanto, nos encontramos con que no sólo la caducidad o la edad pueden ser un obstáculo para la incorporación de las mujeres al mundo laboral, sino que las propias circunstancias de conciliación limitan también en parte que dicha vuelta se realice en condiciones óptimas para que su desarrollo se aproxime al de sus homónimos masculinos.

El análisis de las distintas circunstancias que conllevan a la decisión de abandonar el mundo laboral por el cuidado del hogar y la familia se puede resumir en las siguientes CONCLUSIONES:

- Las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente asumen la responsabilidad del cuidado de la familia, renunciando para ello a su vida laboral. De hecho, el 80% de las mujeres responsables de las tareas del hogar han trabajado con anterioridad, lo que se puede leer desde otro prisma como que el 80% de las mujeres responsables de las tareas del hogar abandonaron su vida laboral por la familia.
- Esta dedicación de las mujeres al cuidado de la familia y el hogar deja a la luz la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Es decir, cuando los trabajos son incompatibles con el cuidado de la familia, tradicionalmente son las mujeres quienes renuncian a su vida laboral para asumir dichas responsabilidades, lo que muestra una menor valoración por su trabajo.
- Por otro lado, se puede decir que la formación y ocupación de las mujeres que en su día renunciaron a su carrera profesional incide de manera decisiva en la consideración de una posible reincorporación al mundo laboral. De esta manera, las mujeres con una mayor formación ven como necesario para su desarrollo personal el retomar su vida laboral.

De la misma manera, una menor formación académica y mayor edad son el perfil de las mujeres responsables de las tareas del hogar que mayoritariamente no se plantean retomar su vida laboral, aun cuando el cuidado de los hijos e hijas menores no es necesario.

- Estas circunstancias muestran, por otro lado, una diferente concepción del trabajo. Aunque la motivación económica se sigue posicionando como una razón de peso para reincorporarse al mundo laboral, se posicionan como aspectos clave la realización personal y la relación con otras personas fuera del ámbito doméstico.
- Las mujeres que se quieren reincorporar al mundo laboral tienen que hacer frente a diferentes obstáculos: caducidad de la formación y experiencia, adaptación del puesto a sus necesidades de conciliación. Estos obstáculos no sólo dificultan el acceso al mundo laboral, sino que frenan el desarrollo profesional de las mujeres, ampliando el gap ya existente con los hombres.

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— El Mito de la dedicación plena. Las mujeres son las que renuncian a su vida laboral por el cuidado de la familia. El 80% de las mujeres responsables de las tareas del hogar renunciaron en su momento a su vida laboral. Esta cifra se traduce en un 3,4% del total de mujeres.

— La falta de medidas de conciliación dificulta y en ocasiones imposibilita la compatibilización de la vida persona/familiar y laboral: no resulta económicamente rentable trabajar fuera del hogar (20% de las mujeres responsables de las tareas del hogar).

— En el momento de renunciar a la vida laboral, son las mujeres las que asumen el cuidado de los hijos e hijas, lo que implica una mayor consideración del trabajo de los hombres frente al de las mujeres.

La fotografía de la situación laboral de las personas encuestadas destaca diferencias significativas entre hombres y mujeres. Discrepancias que sobresalen desde la etapa formativa y que se van desarrollando a lo largo de la vida profesional, alimentadas por roles y estereotipos prefijados en la sociedad.

Parte de esos roles, que aun viéndose en parte desmitificados, siguen teniendo una repercusión clara en la vida de las personas, y consecuentemente en el desarrollo profesional de los hombres y mujeres, tienen un importante caldo de cultivo en el ámbito socio-familiar.

Medir el impacto que estos estereotipos tienen en el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres es difícil. En el siguiente apartado conoceremos, por una parte, cuál es la realidad que se encuentra en los hogares de las mujeres y hombres que han participado en el estudio, y por otra su opinión. Es decir, mostraremos cómo encaja lo “políticamente correcto” dentro de una realidad doméstica cambiante, pero todavía prácticamente anquilosada.

Una primera pista sobre las posibles diferencias entre hombres y mujeres la encontramos en la distribución del tiempo en una jornada laboral. En la tabla 1.94., se recoge cómo distribuyen tanto las mujeres como los hombres, sin tener en cuenta su ocupación laboral, el día a día. Y los datos indican cómo las diferencias se encuentran en el tiempo dedicado a las actividades laborales y domésticas. Para la primera actividad los hombres dedican aproximadamente dos horas más que las mujeres, tiempo que éstas invierten en las tareas domésticas.

TABLA 1.94. P99. ¿Cómo distribuye habitualmente su tiempo en una jornada laboral? (Leer y asignar horas a cada actividad) (Todas las personas)

	MUJER	HOMBRE
Actividad laboral (incluidos desplazamiento)	5,8	8,1
Actividades domésticas/ Atención familiares	4,9	3,0
Tiempo de descanso (horas de sueño)	7,5	7,5
Formación	0,6	0,6
Tiempo libre/ocio/entretenimiento	3,9	4,0
Otros	1,3	1,0
TOTAL horas	24	24
Base elevada	696.002	700.635
Base real	640	358

Pero, ¿y si comparamos la distribución del tiempo entre hombres y mujeres que trabajan fuera del hogar? (Tabla 1.95.) En este caso las diferencias se han suavizado, aun así sigue existiendo una mayor dedicación a las tareas del hogar por parte de las mujeres (aproximadamente una hora más), mientras que los hombres invierten este tiempo en el trabajo remunerado (aproximadamente una hora más).

TABLA 1.95. P99. ¿Cómo distribuye habitualmente su tiempo en una jornada laboral? (Leer y asignar horas a cada actividad) (Personas que trabajan fuera del hogar)

	MUJER TRABAJADORA		HOMBRE TRABAJADOR
	A TIEMPO COMPLETO	A TIEMPO PARCIAL	A TIEMPO COMPLETO
Actividad laboral (incluidos desplazamiento)	8,5	5,6	9,1
Actividades domésticas/ Atención familiares	3,5	5,6	2,9
Tiempo de descanso (horas de sueño)	7,4	7,4	7,4
Formación	0,5	0,6	0,3
Tiempo libre/ocio/entretenimiento	3,2	3,5	3,6
Otros	1,0	1,3	0,7
TOTAL horas	24	24	24
Base elevada	337.205	132.570	541.396
Base real	320	12	280

Nota: No se muestran los datos correspondientes a los hombres con jornada parcial por no contar con una base representativa.

Centrándonos en las personas que trabajan fuera del hogar y tienen cargas familiares, estas diferencias vuelven a aumentar. Los hombres siguen manteniendo aproximadamente el mismo tiempo en el trabajo, aumentando la dedicación a las tareas domésticas y atención familiar, para lo que han renunciado a parte de su tiempo libre o de ocio.

(Tabla 1.96.) Por su parte, las mujeres dedican menos tiempo al trabajo remunerado (8,2 horas o 5,5 horas en función del tipo de jornada), aumentando las horas destinadas al hogar y la familia (4,7 o 6,4 horas según tipo de jornada). Este tiempo proviene, por lo tanto, en parte a la renuncia al trabajo remunerado y al destinado al tiempo de ocio.

TABLA 1.96. P99. ¿Cómo distribuye habitualmente su tiempo en una jornada laboral? (Leer y asignar horas a cada actividad) (Personas que trabajan fuera del hogar y tienen cargas familiares)

	CON CARGAS FAMILIARES		
	MUJER TRABAJADORA		HOMBRE TRABAJADOR
	A TIEMPO COMPLETO	A TIEMPO PARCIAL	A TIEMPO COMPLETO
Actividad laboral (incluidos desplazamiento)	8,2	5,5	8,8
Actividades domésticas/ Atención familiares	4,7	6,4	3,7
Tiempo de descanso (horas de sueño)	7,4	7,4	7,5
Formación	0,4	0,5	0,2
Tiempo libre/ocio/entretenimiento	2,3	2,8	3,2
Otros	1,1	1,5	0,7
TOTAL horas	24	24	24
Base elevada	107.128	69.182	186.186
Base real	103	67	94

La corresponsabilidad en las tareas del hogar es un hecho cada vez más visible, aunque se limita a situaciones óptimas en las que mujeres y hombres sin cargas familiares trabajan a tiempo completo fuera del hogar. Dicho esto, la situación cambia con descendencia, en este caso son las mujeres quienes más renuncian al tiempo destinado al trabajo u ocio para asignarlo al cuidado de la familia. Nos encontramos entonces que frente a situaciones en las que la corresponsabilidad es más necesaria, se vuelven a retomar los tradicionales roles: el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer asume una mayor responsabilidad en el hogar.

Esta diferenciación se hace visible también en las expresiones que se utilizan para referirse al reparto de tareas domésticas. Frases como “me ayuda en casa con los niños”, denotan todavía una clara delimitación de papeles.

Si bien esta es la realidad que existe en los hogares con descendencia, ¿cuál es la percepción de las personas entrevistadas? ¿Qué situación consideran que debería ser la óptima?

(Tabla 1.97.) Partiendo del hecho de que existen ciertas discrepancias entre la percepción que tienen los hombres y las mujeres sobre su actual situación, podríamos decir que existe en ambos colectivos la consideración de la jornada parcial como la alternativa óptima. No obstante, es importante tener en cuenta que existe una parte importante de mujeres (7,2%) y de hombres (8,0%) que consideran como óptima una situación en la que el hombre trabaje a pleno tiempo y la mujer asuma exclusivamente las tareas del hogar y cuidado de la familia.

TABLA 1.97. P98.1. ¿Cuál de la siguientes opciones laborales se adapta a la situación real de su hogar? ¿Cuál cree que es la situación preferida para su hogar? (Personas que viven en pareja y con hijas e hijos a cargo)

	MUJER		HOMBRE	
	ACTUAL	PREFERIDO	ACTUAL	PREFERIDO
Hombre pleno tiempo/ Mujer pleno tiempo	36,7%	27,6%	43,8%	30,2%
Hombre pleno tiempo/ Mujer tiempo parcial	32,7%	40,4%	30,6%	24,6%
Hombre tiempo parcial / Mujer tiempo parcial	6,3%	18,8%	6,2%	22,6%
Hombre pleno tiempo/ Mujer no empleada	19,1%	7,2%	14,9%	8,0%
Otros / Ns/Nc	5,2%	5,9%	4,5%	14,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	164.217		163.482	
Base real	161		81	

Nota: En la categoría "Otros" se agrupan el resto de combinaciones posibles, que se han agrupado por representar individualmente una parte residual de las respuestas recogidas.

(Tabla 1.98.) Sin embargo, resulta interesante considerar en qué posición se encuentra Euskadi con respecto a la media de España y otros países referentes de Europa. En principio, la proporción de personas encuestadas que considera como situación óptima el que la mujer no esté empleada fuera del hogar se asemeja a la registrada en Portugal, Holanda o Suecia, y lejos del Estado español, donde se sigue considerando una opción óptima para cerca del 20% de las personas.

Es decir, aunque existe todavía una parte de la población que considera que las mujeres deben renunciar a su vida profesional para dedicarse al cuidado de los hijos e hijas, existe una proporción superior que apuesta por el trabajo fuera del hogar, ya sea a jornada completa o parcial.

TABLA 1.98. P98.1. ¿Cuál de la siguientes opciones laborales se adapta a la situación real de su hogar? ¿Cuál cree que es la situación preferida para su hogar? (Personas que viven en pareja y con hijas e hijos a cargo) (Comparativa con datos europeos)

		HOMBRE PLENO TIEMPO/ MUJER PLENO TIEMPO	HOMBRE PLENO TIEMPO/ MUJER TIEMPO PARCIAL	HOMBRE PLENO TIEMPO/ MUJER NO EMPLEADA	OTROS / NS/NC	TOTAL
Euskadi	Actual	40,2%	31,7%	17,0%	11,1%	100,0%
	Preferido	28,9%	32,5%	7,6%	31,1%	100,0%
España	Actual	25,6%	6,3%	56,9%	11,2%	100,0%
	Preferido	59,7%	11,6%	19,7%	9,0%	100,0%
Francia	Actual	38,8%	14,4%	38,3%	8,4%	100,0%
	Preferido	52,4%	21,9%	14,1%	11,7%	100,0%
Portugal	Actual	74,5%	4,7%	18,7%	2,2%	100,0%
	Preferido	84,4%	8,0%	4,0%	3,6%	100,0%
Holanda	Actual	4,8%	54,8%	33,7%	6,7%	100,0%
	Preferido	5,6%	69,9%	10,7%	13,8%	100,0%
Suecia	Actual	51,1%	13,3%	24,9%	10,7%	100,0%
	Preferido	66,8%	22,2%	6,6%	4,4%	100,0%

Fuente: Los datos correspondientes a España, Francia, Portugal, Holanda y Suecia están extraídos del VI Informe Randstad, basado en *OECD employment outlook 2001*. Encuesta realizada a parejas con al menos un hijo o hija menor de seis años.

Nota: La metodología así como la redacción de la pregunta puede no coincidir exactamente, por lo que no se puede hacer una comparación detallada de los datos.

Para conocer cómo se sostienen estas afirmaciones, es necesario profundizar en cuál es la importancia que tanto hombres como mujeres conceden a cada ámbito de la vida, y cuál es el impacto que tienen los hijos e hijas en esta jerarquía.

(Tabla 1.99.) En líneas generales, las mujeres (42,0%) le otorgan una mayor importancia al ámbito familiar que los hombres (35,1%), tanto si tienen personas dependientes a cargo o no. Los hombres, por su parte, una vez tienen una familia propia posicionan a ésta como lo más importante, aunque no llega a alcanzar el peso otorgado por las mujeres.

Para el resto de las áreas, laboral y personal, el peso se equilibra entre mujeres y hombres.

Esta priorización se entiende como una de las causas por las que las mujeres dedican más tiempo al ámbito doméstico y familiar y menos al productivo. En otras palabras, el desequilibrio entre los intereses de hombres y mujeres tiene su reflejo práctico en el día a día.

TABLA 1.99. P91. En su proyecto de vida individual, ¿qué peso le da a cada uno de estos tres ámbitos? (Leer y asignar peso a cada actividad) (Todas las personas)

		ÁMBITO LABORAL	ÁMBITO PERSONAL	ÁMBITO FAMILIAR	TOTAL
MUJER	Con personas dependientes a cargo	28,6%	26,1%	45,3%	100,0%
	Sin personas dependientes a cargo	29,8%	30,0%	40,2%	100,0%
	TOTAL	29,4%	28,7%	42,0%	100,0%
HOMBRE	Con personas dependientes a cargo	31,8%	27,6%	40,6%	100,0%
	Sin personas dependientes a cargo	34,3%	32,2%	33,5%	100,0%
	TOTAL	33,5%	30,8%	35,7%	100,0%

(Tabla 1.100.) Este desequilibrio en el día a día se hace todavía más visible en las mujeres responsables de las tareas del hogar, que anteponen su vida familiar al resto de ámbitos. Aunque también es cierto que, aunque no desempeñan una actividad laboral fuera del hogar, este ámbito sigue manteniendo cierto peso en su proyecto vital.

TABLA 1.100. P91. En su proyecto de vida individual, ¿qué peso le da a cada uno de estos tres ámbitos? (Leer y asignar peso a cada actividad) (Mujeres trabajadoras fuera del hogar y responsables de las tareas del hogar)

		ÁMBITO LABORAL	ÁMBITO PERSONAL	ÁMBITO FAMILIAR	TOTAL
MUJER	Trabajadoras	32,4%	27,7%	40,0%	100,0%
	Responsables de las tareas del hogar	17,1%	32,2%	50,7%	100,0%
	TOTAL	29,4%	28,7%	42,0%	100,0%

(Tabla 1.101.) Por otro lado, el análisis por edades nos permite ver la evolución que experimentan tanto hombres como mujeres con el paso del tiempo. Si bien en la primera etapa laboral apenas existen diferencias en la escala de valores entre ambos sexos, a partir de los 25 años la situación cambia. De esta manera, aunque tanto hombres como mujeres aumentan su interés por el ámbito familiar, existe una mayor renuncia a favor de esta área por parte de las mujeres. Es decir, la responsabilidad familiar sigue siendo adjudicada a las mujeres, mientras que los hombres se siguen posicionando como los que asumen la responsabilidad laboral.

TABLA 1.101. P91. En su proyecto de vida individual, ¿qué peso le da a cada uno de estos tres ámbitos? (Leer y asignar peso a cada actividad) (Mujeres y hombres por tramos de edad)

		ÁMBITO LABORAL	ÁMBITO PERSONAL	ÁMBITO FAMILIAR	TOTAL
MUJER	De 18 a 24	36,2%	31,1%	32,7%	100,0%
	De 25 a 34	29,7%	29,9%	40,5%	100,0%
	De 35 a 44	29,0%	26,5%	44,5%	100,0%
	De 45 a 54	29,0%	28,0%	43,0%	100,0%
	55 y más años	25,8%	29,3%	44,9%	100,0%
	TOTAL	29,4%	28,7%	42,0%	100,0%
HOMBRE	De 18 a 24	33,3%	35,3%	31,5%	100,0%
	De 25 a 34	32,7%	32,9%	34,4%	100,0%
	De 35 a 44	32,1%	28,1%	39,8%	100,0%
	De 45 a 54	34,2%	28,8%	37,1%	100,0%
	55 y más años	36,2%	30,7%	33,0%	100,0%
	TOTAL	33,5%	30,8%	35,7%	100,0%

A través de los distintos cruces realizados llegamos a la misma conclusión: aunque puede variar el peso familiar que asumen las mujeres, éste siempre será superior al de los hombres, independientemente de la edad, formación u ocupación. Es decir, las mujeres siguen sintiendo una mayor necesidad de dedicarse a la familia, sobre todo cuando las hijas e hijos son de corta edad. Y aunque existe cierta sensación de renuncia a su faceta personal y laboral, se prima la necesidad de cuidado de las criaturas.

Ir más allá implica conocer si existen diferencias de opinión con respecto a aspectos críticos relacionados con la inserción de las mujeres en el mundo laboral y su papel en el ámbito doméstico.

(Tabla 1.102.) La opinión políticamente correcta es la que prima en todas las situaciones propuestas, no obstante, existe una parte de las personas encuestadas que muestra una opinión divergente. Las cuestiones relacionadas con el modelo familiar y trabajo doméstico son un ejemplo, donde son las mujeres las que exponen una visión en ocasiones "menos igualitaria".

El primer caso lo encontramos en la responsabilidad del trabajo doméstico, donde, sobre la práctica, son la mujeres quienes asumen mayor carga de trabajo. No obstante, la mayor parte de las personas encuestadas considera que la responsabilidad ha de ser compartida por los dos miembros de la pareja. Aun así, existe un importante porcentaje de mujeres (14,6%) que considera que les corresponde a ellas.

Una situación similar encontramos en el análisis del modelo familiar, donde la fórmula igualitaria (distribución de tareas al 50%) es por la que más apuestan las personas encuestadas. En una situación sin presiones económicas, sigue siendo la opción más apoyada, aunque en menor medida, ya que el modelo compromiso (un papel de las mujeres en el trabajo más secundario, asumiendo un mayor compromiso en las tareas del hogar) y la separación de roles (el hombre aporta el ingresos principal y la mujer asume el cuidado del hogar y la familia) ganan adeptos y adeptas. Nos podemos plantear entonces que para

aproximadamente el 20% de las personas encuestadas la igualdad en la familia no es la fórmula óptima.

TABLA 1.102. P100. ¿Cuál es su opinión sobre las siguientes afirmaciones/cuestiones? (Leer – Única respuesta por afirmación) (Todas las personas)

	MUJER	HOMBRE
Incluso cuando la mujer trabaja, el hombre es el que aporta el salario más importante		
De acuerdo	38,2%	20,3%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9,3%	15,3%
Desacuerdo	51,5%	61,7%
Ns/Nc	1,0%	2,7%
TOTAL	100,0%	100,0%
En caso de desempleo las mujeres deben permanecer en casa		
De acuerdo	7,8%	5,6%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3,9%	4,1%
Desacuerdo	86,7%	87,4%
Ns/Nc	1,6%	2,9%
TOTAL	100,0%	100,0%
La responsabilidad más importante para aportar ingresos al hogar es de		
Hombre	5,0%	5,3%
Mujer	0,3%	-
Ambos por igual	94,1%	93,7%
Ns/Nc	0,7%	1,0%
TOTAL	100,0%	100,0%
La responsabilidad última del trabajo doméstico es de		
Hombre	0,2%	0,6%
Mujer	14,6%	6,0%
Ambos por igual	85,0%	92,6%
Ns/Nc	0,3%	0,8%
TOTAL	100,0%	100,0%
Modelo de familia ideal		
Igualitaria	86,8%	84,5%
Compromiso	9,3%	8,4%
Separación de roles	2,3%	4,1%
Ns/Nc	1,5%	3,0%
TOTAL	100,0%	100,0%
Modelo de familia ideal sin presiones económicas		
Igualitaria	80,4%	78,4%
Compromiso	9,0%	10,3%
Separación de roles	6,7%	6,8%
Ns/Nc	3,9%	4,5%
TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	705.034	713.151
Base real	649	364

(Tabla 1.103.) Hemos analizado cuál es la opinión tanto de hombres como de mujeres, pero es importante seguir desglosando para conocer también cuál es la opinión de los dos principales colectivos de mujeres: aquellas que trabajan fuera del hogar y las responsables de las tareas del hogar. La idea es clara, intentar detectar el perfil que mantiene una opinión menos igualitaria entre hombres y mujeres.

Entre las mujeres responsables de las tareas del hogar, que como habíamos visto ya antes cuentan con un nivel formativo inferior y además representan al grupo de mayor edad, es donde se encuentra una mayor proporción que apoya situaciones no igualitarias entre hombres y mujeres.

No obstante, la mayor parte de estas mujeres considera que tanto la responsabilidad de aportar ingresos al hogar como del cuidado del mismo ha de corresponder a ambos integrantes de la pareja. Nos encontramos entonces con un contrapunto: se trata de un colectivo que vive una situación opuesta, o por lo menos distinta, a la que considera óptima.

TABLA 1.103. P100. ¿Cuál es su opinión sobre las siguientes afirmaciones/cuestiones? (Leer – Única respuesta por afirmación) (Mujeres trabajadoras fuera del hogar y responsables de las tareas del hogar)

	MUJERES RESPONSABLES DE TAREAS DEL HOGAR	MUJERES TRABAJADORAS	TOTAL MUJERES
Incluso cuando la mujer trabaja, el hombre es el que aporta el salario más importante			
De acuerdo	49,8%	34,9%	38,2%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	20,2%	6,9%	9,3%
Desacuerdo	28,9%	56,9%	51,5%
Ns/Nc	1,1%	1,2%	1,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
En caso de desempleo las mujeres deben permanecer en casa			
De acuerdo	14,6%	6,1%	7,8%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10,2%	3,2%	3,9%
Desacuerdo	73,2%	89,5%	86,7%
Ns/Nc	1,9%	1,2%	1,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
La responsabilidad más importante para aportar ingresos al hogar es de			
Hombre	8,0%	3,3%	5,0%
Mujer	-	0,3%	0,3%
Ambos por igual	88,7%	96,3%	94,1%
Ns/Nc	3,3%	0,1%	0,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
La responsabilidad última del trabajo doméstico es de			
Hombre	-	0,3%	0,2%
Mujer	24,2%	12,3%	14,6%
Ambos por igual	74,8%	87,3%	85,0%
Ns/Nc	1,1%	0,1%	0,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Modelo de familia ideal			
Igualitaria	82,4%	88,3%	86,8%
Compromiso	10,8%	8,8%	9,3%
Separación de roles	4,6%	1,6%	2,3%
Ns/Nc	2,2%	1,2%	1,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Modelo de familia ideal sin presiones económicas			
Igualitaria	77,7%	81,4%	80,4%
Compromiso	8,3%	9,6%	9,0%
Separación de roles	9,3%	5,9%	6,7%
Ns/Nc	4,7%	3,2%	3,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	123.204	473.296	705.034
Base real	110	442	649

A modo comparativo (Tabla 1.104.) se muestran los resultados obtenidos en Inglaterra y España.

TABLA 1.104. P100. ¿Cuál es su opinión sobre las siguientes afirmaciones/cuestiones? (Leer – Única respuesta por afirmación) (Mujeres) (Comparativa con datos europeos)

	MUJERES INGLATERRA	MUJERES ESPAÑA	MUJERES EUSKADI
Incluso cuando la mujer trabaja, el hombre es el que aporta el salario más importante			
De acuerdo o indiferentes	54,0%	38,0%	48,0%
En caso de desempleo las mujeres deben permanecer en casa			
De acuerdo o indiferentes	33,0%	32,0%	11,9%
La responsabilidad más importante para aportar ingresos al hogar es de			
Hombre	25,0%	23,0%	5,0%
Ambos por igual	74,0%	76,0%	94,7%
Mujer	1,0%	1,0%	0,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
La responsabilidad última del trabajo doméstico es de			
Hombre	1,0%	2,0%	0,2%
Ambos por igual	68,0%	76,0%	85,2%
Mujer	32,0%	22,0%	14,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Modelo de familia ideal			
Igualitaria	42,0%	67,0%	88,2%
Compromiso	41,0%	19,0%	9,5%
Separación de roles	17,0%	14,0%	2,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Modelo de familia ideal sin presiones económicas			
Igualitaria	-	66,0%	83,6%
Compromiso	-	18,0%	9,4%
Separación de roles	-	16,0%	7,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	123.204	473.296	705.034
Base real	110	442	649

Fuente: Los datos correspondientes a España e Inglaterra están extraídos del VI Informe Randstad, basado en los trabajos de la doctora Catherine Hakin en su estudio comparado entre Inglaterra y España.

Nota: La metodología así como la redacción de la pregunta puede no coincidir exactamente, por lo que no se puede hacer una comparación detallada de los datos. Para poder realizar una mejor comparativa se ha eliminado en el caso de Euskadi, los Ns/Nc.

Hasta ahora hemos podido comprobar cómo las circunstancias familiares y el rol que asume cada miembro del hogar tienen una repercusión en el desarrollo profesional de las personas. Pero, ¿en qué medida consideran los hombres y las mujeres que estas circunstancias personales inciden en su desarrollo profesional? ¿Son conscientes de dicho impacto? En cierta medida.

(Tabla 1.105.) En cuanto a las posibilidades de desarrollo profesional no hay diferencias de opinión entre hombres y mujeres, ambos colectivos consideran mayoritariamente que se tienen las mismas opciones.

De la misma manera, a la hora de considerar la posible incidencia de las circunstancias personales en procesos de selección o promoción interna, ambos grupos vuelven a mostrar una opinión pareja. En esta ocasión, cerca de más de la mitad de las personas encuestadas consideran que, tanto en su sector como en su empresa, la situación personal influye en dichos procesos.

Otro aspecto destacable es la “disponibilidad absoluta”, que para la mitad de hombres y mujeres se considera una característica indispensable. Aunque también se considera, en cerca del 80% de los casos, que el acogerse a medidas conciliadoras es compatible con una carrera profesional. Digamos que nos encontramos en este caso con un choque de opiniones: por un lado se exige disponibilidad absoluta pero por otro se considera que las medidas conciliadoras no impiden un desarrollo profesional. Volvemos a encontrarnos con lo “políticamente correcto”.

TABLA 1.105. P90. Según su experiencia laboral, ¿cuál es su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones en su sector y en su empresa? (Leer – Única respuesta por afirmación) (Personas trabajadoras)

		MUJER		HOMBRE	
		SECTOR	EMPRESA	SECTOR	EMPRESA
1. La carrera profesional de una mujer puede ser igual a la de un hombre	Más bien de acuerdo	84,9%	81,6%	88,4%	84,7%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	3,2%	4,7%	2,3%	3,2%
	Más bien desacuerdo	12,0%	13,3%	7,7%	12,1%
	Ns/Nc	-	0,4%	1,5%	-
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2. El acogerse a medidas conciliadoras es compatible con una carrera profesional	Más bien de acuerdo	77,0%	77,2%	78,0%	78,2%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6,7%	7,4%	5,5%	6,1%
	Más bien desacuerdo	13,9%	13,5%	13,9%	12,5%
	Ns	2,5%	1,9%	2,6%	3,2%
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
3. La disponibilidad absoluta al trabajo es una característica indispensable para una carrera profesional	Más bien de acuerdo	47,0%	48,7%	47,7%	50,9%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	8,4%	8,1%	8,7%	7,5%
	Más bien desacuerdo	42,8%	41,7%	42,5%	41,0%
	Ns	1,9%	1,5%	1,1%	0,6%
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
4. Las circunstancias personales influyen en los procesos de selección de personal (descendientes, pareja, edad, etc.)	Más bien de acuerdo	57,9%	56,8%	58,3%	57,0%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	5,0%	4,4%	5,7%	5,7%
	Más bien desacuerdo	33,3%	35,3%	32,6%	34,6%
	Ns/Nc	3,8%	3,5%	3,4%	2,7%
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
5. Las circunstancias personales influyen en las promociones internas (hijos e hijas, pareja, edad, etc.)	Más bien de acuerdo	57,8%	54,5%	52,8%	49,5%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	4,2%	3,7%	7,7%	9,2%
	Más bien desacuerdo	32,8%	35,8%	37,5%	40,1%
	Ns/Nc	5,1%	6,1%	2,1%	1,3%
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
6. Las mujeres tienen menos capacidades innatas para los ámbitos técnicos, tecnológicos, informáticos, que los hombres	Más bien de acuerdo	4,2%	4,2%	6,5%	7,3%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	2,9%	2,7%	2,3%	2,9%
	Más bien desacuerdo	92,9%	92,7%	88,9%	88,9%
	Ns	-	0,4%	2,2%	1,0%
	TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada		342.107		439.705	
Base real		317		225	

En la tabla 1.106. se muestran las mismas afirmaciones por sectores, agrupando en este caso el sector industrial. Aunque las diferencias no son muy elevadas, sí destacan algunas discrepancias.

En primer lugar, en ambos casos se conceden las mismas oportunidades de desarrollar una carrera profesional para hombres y para mujeres. No obstante, en el sector industrial-construcción existe una mayor proporción de personas encuestadas que consideran menos viables las medidas conciliadoras con el desarrollo laboral. De la misma manera, conside-

ran en mayor medida la disponibilidad absoluta como una característica imprescindible (52,9%). Además, las circunstancias personales tienen una mayor repercusión en la selección y promoción interna (64,3% y 60,1% respectivamente). En resumen, existen diferencias entre ambos sectores, el industrial-construcción, tradicionalmente masculino y el sector servicios, mayoritariamente femenino.

TABLA 1.106. P90. Según su experiencia laboral, ¿cuál es su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones en su sector y en su empresa? (Leer – Única respuesta por afirmación) (Sectores de actividad

		INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
1. La carrera profesional de una mujer puede ser igual a la de un hombre	Más bien de acuerdo	84,0%	88,6%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	1,1%	2,7%
	Más bien desacuerdo	13,0%	8,2%
	Ns/Nc	1,8%	0,5%
	TOTAL	100,0%	100,0%
2. El acogerse a medidas conciliadoras es compatible con una carrera profesional	Más bien de acuerdo	71,9%	80,4%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	8,9%	4,7%
	Más bien desacuerdo	15,8%	12,7%
	Ns	3,5%	2,2%
	TOTAL	100,0%	100,0%
3. La disponibilidad absoluta al trabajo es una característica indispensable para una carrera profesional	Más bien de acuerdo	52,9%	44,2%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	5,6%	9,3%
	Más bien desacuerdo	39,9%	45,1%
	Ns	1,6%	1,4%
	TOTAL	100,0%	100,0%
4. Las circunstancias personales influyen en los procesos de selección de personal (descendientes, pareja, edad, etc.)	Más bien de acuerdo	64,3%	55,0%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	7,2%	4,3%
	Más bien desacuerdo	24,9%	37,0%
	Ns/Nc	3,7%	3,7%
	TOTAL	100,0%	100,0%
5. Las circunstancias personales influyen en las promociones internas (hijos e hijas, pareja, edad, etc.)	Más bien de acuerdo	60,1%	52,1%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6,3%	5,9%
	Más bien desacuerdo	30,5%	38,3%
	Ns	3,1%	3,8%
	TOTAL	100,0%	100,0%
6. Las mujeres tienen menos capacidades innatas para los ámbitos técnicos, tecnológicos, informáticos, que los hombres	Más bien de acuerdo	6,0%	5,1%
	Ni acuerdo ni desacuerdo	1,8%	2,6%
	Más bien desacuerdo	89,6%	91,6%
	Ns	2,6%	0,7%
	TOTAL	100,0%	100,0%
Base elevada	242.341	516.406	
Base real	151	309	

Nota: Se han agrupado el sector industrial y construcción por no contar este último con base suficiente.

Si bien de manera explícita no se detectan diferencias en cuanto a la trayectoria profesional entre mujeres y hombres en el sector industrial o construcción, sí existen distintos obstáculos que éstas tienen que salvar para equiparar su carrera a la de sus homónimos.

Centrándonos en ocupaciones para las que es necesaria una formación universitaria, ocupaciones con un importante grado de responsabilidad, y que tradicionalmente han sido ocupadas por hombres, el camino a recorrer por las mujeres es inicialmente más arduo. Aunque las capacidades innatas para desarrollar distintos trabajos son las mismas, existen prejuicios sobre la capacidad técnica que puedan tener las mujeres. Este prejuicio “debe” ser salvado por las propias protagonistas, que deben demostrar su valía en mayor medida que un hombre.

“Al principio te ven joven y mujer y desconfían de ti. Además te someten a pruebas y preguntas comprometidas que a los hombres no les hacen.”

Por otro lado, (Tabla 1.107.) la incidencia de las distintas circunstancias vitales en las decisiones que tienen que ver con el desarrollo profesional, es una manera de medir el impacto del ámbito socio – familiar en dicho desarrollo.

A partir del primer factor decisivo, necesidades económicas, común para hombres y mujeres, las circunstancias cambian. A partir de aquí sobresalen los diferentes intereses y cargas que asume cada persona. De esta manera, mientras las mujeres tienen en cuenta las necesidades de cuidado de sus hijos e hijas (41,9%), los hombres anteponen su necesidad de desarrollo profesional (35,9%). Nos encontramos entonces con un difícil salvable obstáculo, que a su vez actúa como generador de otros. Es decir, la necesidad de conciliar o compatibilizar la vida profesional con el cuidado de los hijos e hijas limita y/o dificulta, en muchas ocasiones, la incorporación o mantenimiento de las mujeres en el mundo laboral. Para los hombres, aunque el cuidado de las hijas e hijos ocupa un lugar importante en el ranking de áreas de influencia, se anteponen otros aspectos como las necesidades económicas o el desarrollo profesional.

TABLA 1.107. P92. ¿Qué áreas de su vida tienen influencia directa en las decisiones que toma o ha tomado en su vida profesional? (Leer – Respuesta múltiple) (Todas las personas)

	MUJER	HOMBRE
Las necesidades económicas	43,3%	44,8%
Únicamente mi necesidad de desarrollo profesional	30,8%	35,9%
Las necesidades de cuidado de mis hijos y/o hijas	41,9%	24,1%
La vida profesional de mi pareja	24,1%	24,7%
Las necesidades de cuidado de otros miembros	19,0%	12,6%
La aprobación de mis padres	7,9%	6,4%
Otras	6,2%	9,0%
Ns/Nc	3,2%	5,0%
TOTAL	176,4%	162,5%
Base elevada	705.034	713.151
Base real	649	364

Hasta ahora hemos considerado de manera agrupada la opinión de hombres y mujeres, sin tener en cuenta si trabajan fuera del hogar o no, o si tienen cargas familiares. En la tabla 1.108. se incide en estos aspectos. En este caso, las necesidades de cuidado de los hijos e hijas son el primer factor que se tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones profesionales, aunque también es cierto que el peso que le otorgan las mujeres es significativamente superior.

TABLA 1.108. P92. ¿Qué áreas de su vida tienen influencia directa en las decisiones que toma o ha tomado en su vida profesional? (Leer – Respuesta múltiple) (Personas trabajadoras con cargas familiares)

	PERSONAS TRABAJADORAS CON CARGAS FAMILIARES	
	MUJER	HOMBRE
Las necesidades económicas	42,9%	38,9%
Únicamente mi necesidad de desarrollo profesional	20,8%	26,3%
La vida profesional de mi pareja	22,5%	40,4%
Las necesidades de cuidado de mis hijos y/o hijas	67,9%	49,7%
Las necesidades de cuidado de otros miembros de la familia	19,8%	21,6%
La aprobación de mis padres	4,8%	3,4%
Otras	3,1%	3,1%
Ns/Nc	0,8%	5,4%
TOTAL	182,6%	188,8%
Base elevada	176.310	203.253
Base real	170	102

El ámbito sociofamiliar tiene una incidencia visible en el desarrollo profesional de hombres y mujeres. El análisis hasta ahora realizado lleva a las siguientes CONCLUSIONES:

- La mayor dedicación al cuidado de la familia y el hogar por parte de las mujeres es el aspecto que en mayor medida influye en el desarrollo profesional de las mismas.

La priorización del ámbito familiar frente al personal y laboral, sobre todo a partir de los 30 años, se refleja en una mayor dedicación en horas a las actividades domésticas y atención de familiares, tiempo que se resta al dedicado al área laboral.

Los hombres, por su parte, aunque aumentan el tiempo destinado al cuidado de hijos e hijas, mantienen e incluso aumentan su dedicación al trabajo. Se conforman así los estereotipos tradicionales: la mujer asume el trabajo doméstico y el hombre al ámbito laboral.

- Aunque lo políticamente correcto obliga a afirmar que tanto las capacidades como la carrera profesional de hombres y mujeres pueden ser paralelas, la experiencia ofrece otra realidad. Las mujeres que se mueven en ámbitos tradicionalmente masculinos (Sectores industriales y construcción) tienen que hacer frente a un importante obstá-

culo: superar el estereotipo de que las mujeres no tienen la capacidad técnica ni de liderazgo suficiente para asumir diferentes retos laborales.

Obstáculos que inciden en la desigualdad en la trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi

— La responsabilidad del cuidado de la familia corresponde principalmente a las mujeres. Se refleja este aspecto en la mayor dedicación de éstas a las tareas domésticas y cuidado de la familia y a la consecuente renuncia al tiempo destinado al ámbito laboral.

En una situación con cargas familiares, las mujeres dedican al trabajo 7,1 horas, frente a las 8,7 de los hombres. Este gap se traslada a la dedicación a las tareas domésticas y de cuidado de la familia, las mujeres destinan 4,1 horas frente a las 2,9 de los hombres. Y esta diferencia en el ámbito doméstico aumenta cuando existen cargas familiares. En este caso, las mujeres dedican 5,4 horas, frente a las 3,7 que invierten los hombres.

— La responsabilidad laboral corresponde al hombre. Aunque la opinión general considera que a ambos miembros de la pareja les corresponde aportar ingresos al hogar, la realidad muestra como son los hombres quienes siguen asumiendo al 100% esta responsabilidad, mientras que la reducción de jornada o la renuncia por parte de las mujeres limita su aportación en esta área.

— Esta renuncia por parte de muchas mujeres a su vida laboral limita su desarrollo personal y profesional, lo que implica además una dependencia económica.

El 67,9% de las mujeres considera que las necesidades de cuidado de hijos e hijas tienen una influencia directa en su desarrollo profesional. Este porcentaje se reduce al 49,7% en el caso de los hombres.

CONCLUSIONES

1.5

El árbol de discriminación salarial ha detectado distintas variables que inciden directamente en el salario bruto anual de los hombres y las mujeres trabajadoras. La tipología de contrato, la tipología de jornada y el tipo de ocupación son las tres variables que en primer lugar inciden en las diferencias salariales detectadas. Y es a partir del tipo de ocupación cuando surgen diferencias por sexo. El hecho de que el sexo aparezca en cuarto y/o quinto lugar no implica que su relevancia sea menor que la de las variables anteriormente citadas, sino

que se hace explícito en situaciones concretas, es decir, a igual tipología de contrato, de jornada y de rango de ocupación se detectan diferencias entre el salario logrado por mujeres y hombres.

Pero la incidencia del sexo no sólo se hace presente de manera explícita, sino que tiene una presencia relevante en la tipología de contrato, de tipo de jornada y de ocupación. ¿Cuál es entonces su incidencia? Para poder profundizar en qué medida las distintas variables mencionadas están correlacionadas entre sí, iremos analizando qué está detrás de cada una.

— TIPOLOGÍA DE CONTRATO

La evidencia muestra cómo las personas con un contrato de duración indefinida reciben un salario mayor que aquellas cuyo contrato tiene una duración determinada.

El hecho de que exista una sobrerrepresentación de los hombres en el colectivo de personas con contrato indefinido (el 76% de los hombres tienen contrato indefinido, frente al 67,1% de las mujeres) y de la misma manera que las mujeres estén más presentes en aquellos casos en los que el contrato tiene una duración determinada (el 32,9% de las mujeres tienen contrato temporal, frente al 24% de los hombres), es un síntoma de que la precariedad laboral afecta en mayor medida a mujeres que a hombres. Nos encontramos, entonces, con que desde la primera clasificación las mujeres se ubican en el grupo con el menor salario bruto anual.

— TIPOLOGÍA DE JORNADA

En este caso, la jornada a tiempo completo reporta unos mayores ingresos salariales que la parcial. Es algo completamente lógico: a más horas trabajadas más salario.

De nuevo, las mujeres vuelven a estar presentes, en mayor medida que los hombres (el 28% de las mujeres tienen una jornada a tiempo parcial, frente al 4,2% de los hombres), en el grupo que logra un menor salario bruto anual. Pero, ¿cuáles son las causas que provocan esta mayor tendencia de las mujeres a optar por una jornada a tiempo parcial?

Para dar respuesta a esta pregunta es necesario partir desde el origen: las mujeres siguen asumiendo, en la mayor parte de los casos, la responsabilidad del cuidado del hogar y de la familia. Y este estereotipo tiene un reflejo en distintos aspectos de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres:

- 1. Los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres**, y esta menor dedicación por parte de ellas se traslada a una mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado de la familia. Esta diferencia se incrementa cuando existen cargas familiares. En esta situación las mujeres reducen el tiempo destinado a la actividad laboral, pasando de 7,7 a 7,1 horas diarias y aumenta el dedicado a las actividades domésticas y de atención familiar, pasando de 4,1 horas a 5,4. En los hombres se

da una situación distinta: mantienen su dedicación al trabajo remunerado y aumentan la dedicación a las tareas domésticas, pero no en la misma proporción que las mujeres.

Otro campo en el que se refleja también esta mayor dedicación por parte de los hombres es en la realización de horas extra y en la participación en procesos de promoción laboral, que en ambos casos aumentan cuando paralelamente se asumen cargas familiares. En el caso de las mujeres esta correspondencia no existe.

Mujeres sin cargas familiares que realizan horas extras: 26,7%

Mujeres con cargas familiares que realizan horas extras: 33,6%

Hombres sin cargas familiares que realizan horas extras: 41,0%

Hombres con cargas familiares que realizan horas extras: 50,8%

2. **La principal razón por la que las mujeres asumen una jornada a tiempo parcial es el cuidado de los hijos y/o hijas** (el 45,6% de las mujeres alegan esta razón). Es decir, la renuncia a una parte de la carrera profesional la asumen en la mayor parte de los casos las mujeres. En esta renuncia no incide sólo el hecho de que sean las mujeres quienes consideren que tienen que ser ellas quienes asuman el cuidado de la familia. El hecho de que mayoritariamente sean los hombres quienes aportan el mayor ingreso al hogar es una variable decisiva para considerar como mejor opción, o menos negativa, la renuncia de los ingresos aportados por las mujeres.

3. Por otro lado, **la jornada parcial limita considerablemente el desarrollo profesional de las personas que se acogen a ella**. Es decir, considerando como un aspecto importante la dedicación plena, una jornada reducida se considera incompatible con un desarrollo profesional completo. De hecho, frente al 33,7% de mujeres con una jornada a tiempo completo que han accedido a una promoción, se encuentra el 17,2% de aquellas con jornada a tiempo parcial.

Ni que decir tiene que, en casos extremos, las mujeres no sólo renuncian a parte de su dedicación laboral, sino que abandonan totalmente la vida laboral para asumir en exclusiva las responsabilidades de cuidado del hogar y la familia. Y es en estos casos donde se produce una importante brecha en el desarrollo de una carrera profesional, que en ocasiones resulta sino imposible sí muy complicado de salvar.

4. La falta de existencia de medidas de conciliación o la falta de aplicación por parte de las empresas no permite que las mujeres mantengan su dedicación al trabajo, planteándose como alternativa el abandono total o parcial de su carrera profesional.

— GRUPOS DE OCUPACIÓN

El hecho de que las mujeres tienen una mayor representación en determinadas tipologías de ocupación con un menor nivel salarial tiene parte de su origen en las diferentes vías de formación por las que optan.

Aunque el nivel formativo tanto de hombres como mujeres es cada vez mayor, no existe una paridad total en el número de personas tituladas en las distintas ramas universitarias y de formación profesional. Es decir, existe una masculinización y feminización de la formación.

En las titulaciones universitarias las mujeres siguen optando por las diplomaturas y licenciaturas, mientras que los hombres son los que más se decantan por las titulaciones técnicas (el 70,4% de las personas tituladas son hombres). Aunque también es cierto que la presencia de las mujeres en las diferentes ingenierías, tanto técnicas como superiores, va aumentando.

En formación profesional el número de mujeres y hombres matriculados en las distintas especialidades destaca una mayor masculinización y feminización que en las carreras universitarias. A este respecto, las ramas (en grado medio) de mecánica (93,7% de hombres matriculados), electricidad (95,8%) o mantenimiento de vehículos (97,3%) siguen siendo principalmente estudiadas por hombres, mientras que las destinadas a la sanidad (91,9% de mujeres matriculadas), administración (81,2%) e imagen personal (98,6%) conservan una mayor presencia femenina.

Así mismo, la motivación que existe detrás de la elección de la formación muestra también diferencias entre hombres y mujeres. El interés personal es el principal motivo por el que se selecciona una u otra titulación, aunque también es cierto que las mujeres le dan más peso a este aspecto que los hombres, que le conceden mayor importancia a las salidas profesionales.

Estas distintas variables junto con la discriminación explícita por sexo detectada en determinadas situaciones laborales, demuestran objetivamente que existe una discriminación salarial entre hombres y mujeres, y que los obstáculos detectados tienen una incidencia directa en dicha discriminación.

A esta discriminación salarial de las personas que desarrollan una actividad laboral habría que añadirle la pérdida de poder adquisitivo que implica para las mujeres el abandono total de su vida laboral y de aquellas que se encuentran en paro. Es decir, los diferentes obstáculos que operan en el ámbito profesional, personal y socio-familiar de las mujeres se pueden traducir en ingresos que dejan de percibir las mujeres, con respecto al potencial teórico derivado de la homogeneización de su situación con respecto a la de los hombres.

Las mujeres con actividad laboral de Euskadi están dejando de ganar 2.091,67 millones de euros brutos al año.

Las mujeres responsables de las tareas del hogar están dejando de ganar 4.825,19 millones de euros brutos al año.

El resto de mujeres sin actividad laboral están dejando de ganar 346,69 millones de euros brutos al año.

2

EMPRESAS

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA Y ESTRUCTURA ORGANIZADA

2.1

Aunque la filosofía con la que nacen las empresas es vital en el desarrollo del día a día, el sector de actividad y el tamaño de la empresa son dos aspectos clave que marcan, aunque no deciden, el desarrollo y la estructura organizativa de las entidades.

Por lo tanto, partiendo por el sector como variable decisiva, no cabe duda de que la actividad a la que se dedica la empresa marca, en cierta medida, tanto las necesidades de personal como la gestión del mismo. Asimismo, sectores con un alto componente industrial o tecnológico, cuya plantilla está mayoritariamente ocupada por hombres, tienen unas necesidades diferentes a las que puede plantear una empresa de servicios, aunque también es cierto que la finalidad que buscan ambos tipos de sector es la misma: logro de beneficios.

Por otro lado, en líneas generales, el tamaño de la empresa, de manera paralela al ámbito en el que opera –tomándolo como indicador orientativo del volumen de la empresa en cifra de negocio, capacidad de inversión, etc.–, es otro aspecto clave en el desarrollo y filosofía de cada entidad. Asimismo, las empresas familiares, con un menor volumen de plantilla plantean diferencias, con respecto a las de mayor magnitud, en diferentes ámbitos en los que iremos incidiendo en sucesivos apartados –capacidad de inversión en infraestructuras, adopción de medidas de responsabilidad social corporativa, etc.–.

Por lo tanto, tanto el tamaño de la empresa como la actividad desarrollada por las mismas serán las variables que contribuyan a detectar situaciones que dificulten la paridad en la trayectoria profesional de hombres y mujeres.

Este bloque se estructura en cuatro apartados:

- Instalaciones de la empresa
- Comunicación interna
- Comunicación externa
- Responsabilidad Social Corporativa

INSTALACIONES DE LA EMPRESA

2.1.1

Como primer apartado, el análisis de las instalaciones se plantea con el claro objetivo de mostrar una parte importante de las condiciones laborales en las que las personas trabajadoras desarrollan su actividad.

Igualmente, la detección de diversos vacíos en cuanto a las infraestructuras disponibles permitirán detectar obstáculos que operan en el pleno desarrollo del trabajo realizado por hombres y por mujeres.

(Tabla 2.1.) La existencia de aseos es obligatoria por Ley, y en líneas generales la práctica totalidad de las empresas que han participado en el estudio disponen de ellos.

Asimismo, en el resto de servicios la disposición en las empresas cambia. A excepción de los vestuarios, elementos necesarios según la actividad desarrollada por la empresa, el resto de estancias se plantean como elementos que mejoran las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Y en estos casos, la presencia de comedores o salas de descanso se limita al 12,1% y 33,8% respectivamente.

TABLA 2.1. P39. ¿Con cuáles de las siguientes instalaciones cuenta su empresa? (Leer – Respuesta múltiple)

	TOTAL
Servicios	98,1%
Vestuarios	63,6%
Salas de descanso	33,8%
Comedores	12,1%
Guardería	-
Otras instalaciones	1,2%
Ninguna	1,7%
<hr/>	
TOTAL	210,5%
Base elevada	40.546
Base real	605

(Tabla 2.2.) Por otro lado, el tamaño de la plantilla es un factor que incide directamente en los servicios ofrecidos por las empresas a su personal. Siguiendo este argumento, es lógico pensar que las empresas con menores recursos se ven más limitadas a la hora de ofrecer instalaciones que mejoren el ámbito laboral de su plantilla.

TABLA 2.2. P39. ¿Con cuáles de las siguientes instalaciones cuenta su empresa? (Empresas según el tamaño de la plantilla) (Leer – Respuesta múltiple)

	DE 3 A 5	DE 6 A 9	DE 10 A 19	DE 20 A 49	DE 50 O MÁS	TOTAL
	TRABAJADORES	TRABAJADORES	TRABAJADORES	TRABAJADORES	TRABAJADORES	
	Y/O	Y/O	Y/O	Y/O	Y/O	
	TRABAJADORAS	TRABAJADORAS	TRABAJADORAS	TRABAJADORAS	TRABAJADORAS	
Servicios	98,5%	96,6%	98,0%	97,5%	100,0%	98,1%
Vestuarios	55,9%	64,4%	77,3%	75,7%	92,0%	63,6%
Salas de descanso	30,2%	31,5%	34,7%	47,8%	62,8%	33,8%
Comedores	6,9%	9,8%	18,3%	27,1%	42,5%	12,1%
Guardería	-	-	-	-	-	-
Otras instalaciones	0,8%	1,7%	1,6%	-	4,0%	1,1%
Ninguna	1,5%	3,4%	1,0%	0,9%	-	1,7%
TOTAL	193,7%	207,3%	230,8%	249,0%	303,4%	210,3%
Base elevada	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Base real	130	120	192	113	50	605

(Tabla 2.3.) Del mismo modo, teniendo en cuenta el sector de actividad, son las empresas del ámbito industrial las que ofrecen a su personal una mayor variedad de instalaciones, aunque también es cierto que la tipología de trabajo desarrollado exige la existencia de las mismas.

TABLA 2.3. P39. ¿Con cuáles de las siguientes instalaciones cuenta su empresa? (Empresas según sector de actividad) (Leer – Respuesta múltiple)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Servicios	97,7%	99,5%	97,9%	98,1%
Vestuarios	89,8%	79,5%	52,8%	63,6%
Salas de descanso	36,9%	26,8%	34,3%	33,8%
Comedores	22,1%	6,3%	10,4%	12,1%
Guardería	-	-	-	-
Otras instalaciones	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ninguna	1,9%	-	1,9%	1,7%
TOTAL	249,2%	213,9%	198,5%	209,3%
Base elevada	7.852	5.511	27.183	40.546
Base real	160	86	359	605

Aunque a este respecto es importante destacar que el hecho de que en determinados puestos de trabajo, mayoritariamente con un alto componente industrial o tecnológico y tradicionalmente desarrollados por hombres, la falta de instalaciones adecuadas a hombres y mujeres limita, incluso en ocasiones imposibilita, el desarrollo del trabajo por parte de las mujeres. Un claro ejemplo –expuesto en las entrevistas a empresas– permite una clara

visualización de este obstáculo: la falta de vestuarios o aseos para mujeres imposibilitó el desarrollo del trabajo, con componente industrial, para el que había sido contratada una mujer.

Nos encontramos entonces con que elementos físicos ajenos a las capacidades profesionales de una persona, pueden ejercer de obstáculos insalvables para el desarrollo de una actividad profesional. Y este obstáculo se hace visible sobre todo en ámbitos donde la presencia de las mujeres resulta todavía anecdótica: ámbito industrial y tecnológico.

(Tabla 2.4.) Ante la posibilidad de instalar nuevas estancias, las empresas consultadas no se muestran proactivas, es decir, no existe en la planificación de la mayoría la instalación próxima de nuevas instalaciones.

TABLA 2.4. P40. ¿Tiene pensado instalar estas instalaciones en un futuro próximo? (Empresas que no cuentan con alguna de las instalaciones) (Leer – Respuesta múltiple)

	SERVICIOS	VESTUARIOS	SALAS DE DESCANSO	COMEDORES	GUARDERÍA
Sí	3,8%	0,4%	2,2%	2,2%	0,6%
No	96,2%	99,6%	97,8%	97,8%	99,4%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	788	14.776	26.842	35.629	40.515
Base real	13	176	376	497	604

(Tabla 2.5.) La necesidad de la existencia de las distintas instalaciones para el desarrollo del trabajo y la obligatoriedad son los principales motivos que aducen las empresas participantes para contar con ellas.

No obstante, en cuanto a los comedores (10,3%) y las salas de descanso (6,7%), la petición por parte del personal contó también con cierto peso en la decisión de implantación de estas instalaciones. A este respecto, tanto hombres como mujeres participaron en la petición.

TABLA 2.5. P41. ¿Cuáles son los motivos de crear estas instalaciones? (Empresas que cuentan con alguna de las instalaciones) (No leer – Respuesta múltiple)

		TOTAL
VESTUARIOS	Son necesarias para el desarrollo del trabajo	86,4%
	Las exige la normativa	16,4%
	Las exige el convenio	2,7%
	Ya estaban en la empresa	2,1%
	Fue una petición de la plantilla	0,5%
	Ns	0,7%
	TOTAL	108,9%
	Base elevada	25.829
Base real	431	
SERVICIOS	Son necesarias para el desarrollo del trabajo	83,4%
	Las exige la normativa	22,2%
	Las exige el convenio	1,8%
	Fue una petición de la plantilla	1,4%
	Otros	0,6%
	Ns	2,5%
	TOTAL	111,9%
	Base elevada	39.788
Base real	593	
SALAS DE DESCANSO	Son necesarias para el desarrollo del trabajo	69,6%
	Ya estaban en la empresa	6,9%
	Fue una petición de la plantilla	6,7%
	Las exige la normativa	4,1%
	Idea de la Dirección	3,6%
	Para descansar un rato	2,1%
	Las exige el convenio	1,4%
	Se decidió al iniciar la actividad	0,4%
	Ns/Nc	8,1%
	TOTAL	103,0%
	Base elevada	14.452
Base real	241	
COMEDORES	Son necesarias para el desarrollo del trabajo	77,2%
	Fue una petición de la plantilla	10,3%
	Ya estaban en la empresa	6,6%
	Para descansar un rato	2,1%
	Las exige la normativa	1,6%
	Idea de la Dirección	1,6%
	Las exige el convenio	0,5%
	Ns	2,7%
	TOTAL	102,7%
	Base elevada	5.706
Base real	114	

(Tabla 2.6.) Por otro lado, ¿cuáles son las razones por las que las empresas no cuentan con las distintas instalaciones? El principal motivo que alegan las empresas consultadas es que determinadas instalaciones no son necesarias para el desarrollo del trabajo.

TABLA 2.6. P42. ¿Por qué motivos no cuenta con estas instalaciones? (Empresas que no cuentan (ni tienen previsión) con alguna de las instalaciones, según sector de actividad) (No leer – Respuesta múltiple)

		INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
VESTUARIOS	No son necesarias para el desarrollo del trabajo	100,0%	91,0%	93,1%	93,3%
	No hay espacio para ellas	-	9,0%	5,2%	5,2%
	Los trabajadores y trabajadoras no lo han solicitado	-	-	1,3%	1,1%
	Otros	-	-	1,5%	1,3%
	Ns	-	-	0,5%	0,4%
	TOTAL	100,0%	100,0%	101,5%	101,3%
	Base elevada	803	1.074	12.841	14.717
Base real	10	17	147	174	
SERVICIOS	No son necesarias para el desarrollo del trabajo	100,0%	100,0%	73,6%	79,8%
	Los trabajadores y trabajadoras no lo han solicitado	-	-	36,0%	27,6%
	Otros	-	-	16,2%	12,4%
	Ns	-	-	5,2%	4,0%
	TOTAL	100,0%	100,0%	131,0%	123,8%
	Base elevada	149	27	582	758
	Base real	1	1	10	12
SALAS DE DESCANSO	No son necesarias para el desarrollo del trabajo	84,7%	94,7%	90,1%	89,9%
	No hay espacio para ellas	12,5%	7,9%	8,5%	9,1%
	Los trabajadores y trabajadoras no lo han solicitado	3,2%	1,5%	4,1%	3,5%
	Otros	1,3%	1,4%	2,3%	2,0%
	Ns/Nc	4,3%	-	1,9%	2,0%
	TOTAL	105,9%	105,5%	106,9%	106,5%
	Base elevada	4.685	4.033	17.527	26.245
Base real	93	60	215	368	
COMEDOR	No son necesarias para el desarrollo del trabajo	90,6%	95,9%	94,1%	93,8%
	No hay espacio para ellas	7,8%	5,6%	4,3%	5,1%
	Los trabajadores y trabajadoras no lo han solicitado	2,6%	0,6%	3,5%	2,9%
	Otros	1,0%	2,3%	2,7%	2,4%
	Ns/Nc	2,1%	-	1,6%	1,4%
	TOTAL	104,2%	104,3%	106,2%	105,6%
	Base elevada	5.843	5.162	23.835	34.840
Base real	113	76	302	491	
GUARDERÍA	No son necesarias para el desarrollo del trabajo	86,7%	88,7%	90,2%	89,3%
	Los trabajadores y trabajadoras no lo han solicitado	6,0%	5,2%	7,2%	6,7%
	No hay espacio para ellas	6,3%	3,8%	5,5%	5,5%
	Otros	2,0%	4,5%	1,8%	2,2%
	Ns/Nc	4,6%	-	2,5%	2,5%
	TOTAL	105,6%	102,2%	107,1%	106,1%
	Base elevada	7.642	5.511	27.121	40.274
Base real	158	86	357	601	

El análisis de las instalaciones de las empresas permite extraer las siguientes CONCLUSIONES:

- Casi la práctica totalidad de las empresas respetan la obligatoriedad de instalar las instalaciones correspondientes.

No obstante, existen casos en los que la falta de adecuación de determinadas instalaciones –servicios, vestuarios– para hombres y mujeres, sobre todo en el ámbito industrial y de la construcción, se convierte en un obstáculo para la incorporación de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados.

- En el caso de aquellas estancias que implican una mejora de las condiciones, comedores, salas de descanso, etc. es el tamaño de la empresa y los recursos de la misma lo que determina su existencia. Es decir, la capacidad económica de la empresa actúa como hándicap para dotar a las empresas de las instalaciones adecuadas.

COMUNICACIÓN INTERNA **2.1.2**

(Tabla 2.7.) Los medios que utiliza la empresa ofrecen una importante pista de cuál es la actuación de la compañía con respecto al derecho a la información de las personas trabajadoras. Bajo esta premisa, cabe destacar que en líneas generales las reuniones informales son el principal medio que utilizan las empresas para comunicarse con la plantilla.

TABLA 2.7. P43. ¿Cuáles son los medios que utiliza la empresa para comunicarse con la plantilla? (Leer – Respuesta múltiple)

	TOTAL
Reuniones informales	62,9%
Reuniones formales	25,4%
Tablón de noticias	18,7%
Correo electrónico	18,2%
Comunicados internos	13,0%
Intranet	5,2%
Boletín interno	2,0%
Otros	31,2%
Media	1,77 medios
TOTAL	176,6%
Base elevada	40.546
Base real	605

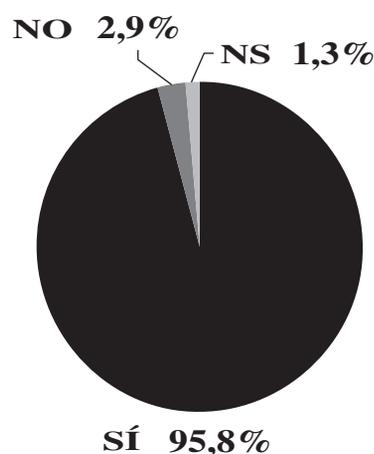
(Tabla 2.8.) El tamaño de la empresa es una variable que da respuesta a esta pregunta. De hecho las compañías con mayor volumen de plantilla hacen uso de un mayor número de medios de comunicación. Aunque también es cierto que el objetivo no es utilizar el máximo número de medios de comunicación, sino que la comunicación sea fluida y llegue a todo el personal.

TABLA 2.8. P43. ¿Cuáles son los medios que utiliza la empresa para comunicarse con la plantilla? (Empresas según el tamaño de la plantilla) (Leer – Respuesta múltiple)

	DE 3 A 5 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 6 A 9 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 10 A 19 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 20 A 49 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 50 O MÁS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	TOTAL
Reuniones informales	63,3%	70,0%	61,9%	50,9%	52,7%	62,9%
Reuniones formales	19,9%	21,9%	29,1%	42,4%	69,7%	25,4%
Tablón de noticias	6,1%	14,2%	39,7%	48,4%	78,0%	18,7%
Correo electrónico	13,0%	15,9%	22,4%	32,1%	59,6%	18,2%
Comunicados internos	9,1%	9,2%	17,2%	26,5%	42,9%	13,0%
Intranet	3,8%	3,3%	5,7%	10,7%	21,2%	5,2%
Boletín interno	0,8%	-	3,7%	6,2%	14,0%	2,0%
Otros	36,3%	25,0%	27,7%	25,0%	14,0%	31,2%
Media	1,52 medios	1,6 medios	2,07 medios	2,42 medios	3,52 medios	1,77 medios
TOTAL	152,2%	159,5%	207,2%	242,3%	352,1%	176,6%
Base elevada	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Base real	130	120	192	113	50	605

(Gráfico 2.1.) ¿Pero qué alcance tienen los distintos medios de comunicación utilizados? En líneas generales, la información en las empresas llega a la mayor parte de las personas trabajadoras (95,8%).

GRÁFICO 2.1. P44. ¿Tiene toda la plantilla acceso a esta información? (Leer – Única respuesta)

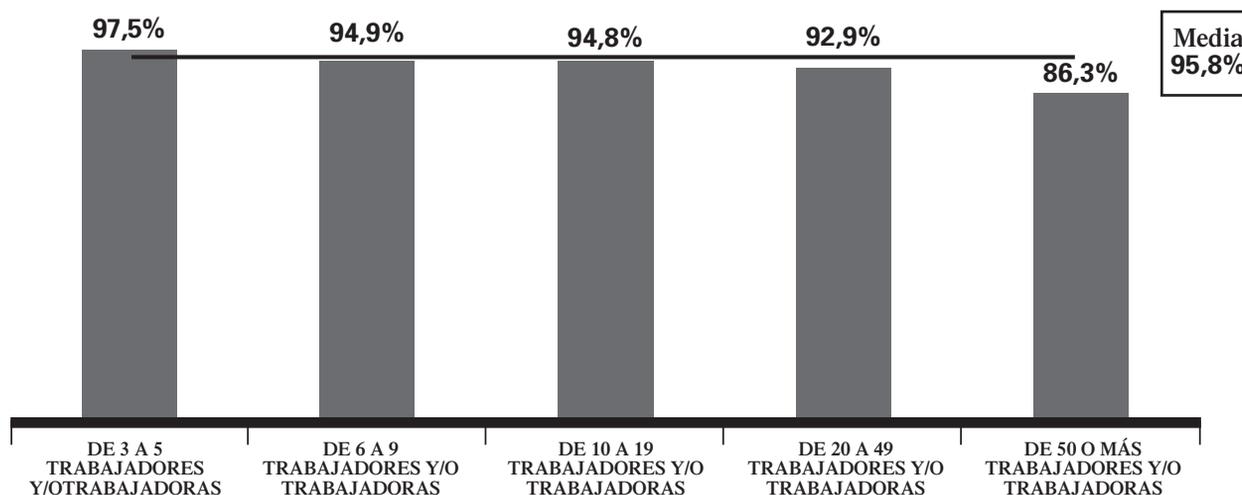


Base: B. elevada: 40.546; B. real: 605

(Gráfico 2.2.) El análisis de la misma cuestión teniendo en cuenta el tamaño de la plantilla muestra como las empresas con 50 o más personas trabajadoras, aun siendo las que más medios de comunicación utilizan, son las que menos garantizan el acceso a toda la plantilla.

De hecho, frente a un crecimiento en el volumen de plantilla se pueden producir problemas en la comunicación, ya que resulta más difícil garantizar la cobertura de todo el personal empleado.

GRÁFICO 2.2. P44. ¿Tiene toda la plantilla acceso a la información? (% de empresas según el tamaño de la plantilla que garantizan el acceso a la información a toda la plantilla) (Leer – Única respuesta)



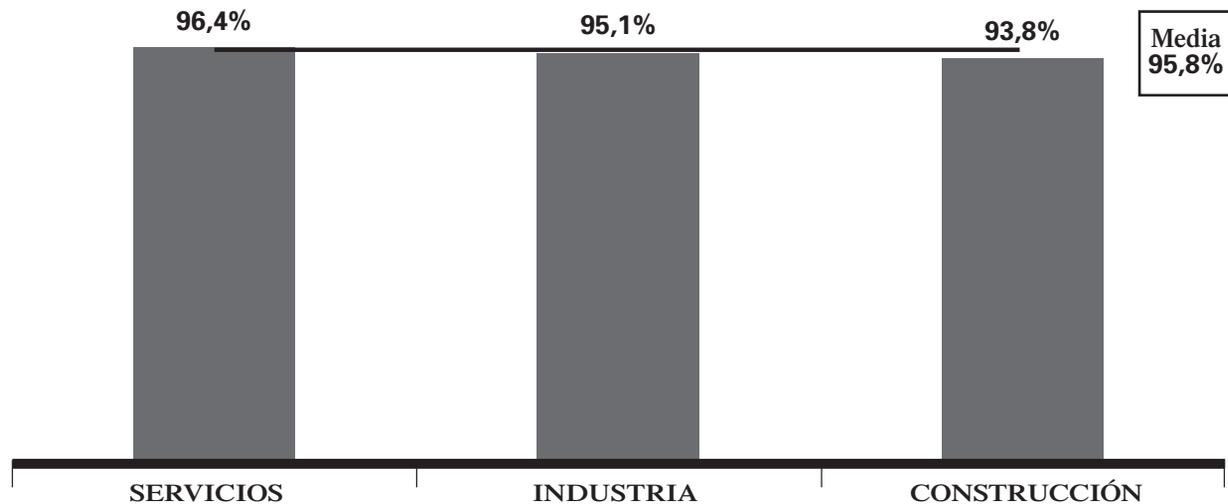
Base: Plantilla 3-5 personas (B. elevada: 22.250, B. real: 130); plantilla 6-9 personas (B. elevada: 7.577, B. real: 120); plantilla 10-19 personas (B. elevada: 5.715, B. real: 192); plantilla 20-49 personas (B. elevada: 3.463, B. real: 113); plantilla 50 o más personas (B. elevada: 1.541, B. real: 50).

(Gráfico 2.3.) De la misma manera, aunque las diferencias son reducidas, el sector de actividad tiene también un peso importante en la calidad y cantidad de información interna. Aunque también es cierto que no es propiamente dicha la actividad la que incide de manera directa, sino las circunstancias y el ámbito físico en el que se desarrolla dicha actividad.

El hecho de que parte de la plantilla no desarrolle su actividad en su espacio fijo y constante (por ejemplo obras, instalaciones de la clientela, etc.), dificulta y limita la comunicación con el personal contratado, limitándose los canales al teléfono móvil o a responsables.

Otro perfil en el que se pueden detectar también carencias informativas es el que desarrolla su trabajo en un taller. En este caso, las circulares, los comités de empresa o las personas responsables son las figuras sobre las que recae la labor de informar.

GRÁFICO 2.3. P44. ¿Tiene toda la plantilla acceso a la información? (% de empresas según el tamaño de la plantilla que garantizan el acceso a la información a toda la plantilla) (Leer – Única respuesta)



Diferencias significativas.

Base: Industria (B. elevada: 7.852, B. real 160); Construcción (B. elevada: 5.511, B. real 86); Servicios (B. elevada: 27.183, B. real 359)

(Tabla 2.9.) Aunque el reducido tamaño de la muestra sólo permite obtener datos orientativos, sí es cierto que la mayor parte de las personas que no acceden a la información pertenecen a “resto de plantilla”. Y este dato no hace sino refrendar la afirmación indicada en párrafos anteriores.

TABLA 2.9. P44.A. ¿Qué parte de la plantilla no accede a esta información? (Leer – Respuesta múltiple) (Empresas en las que no se garantiza la información a todas las personas)

	TOTAL	BASE ELEVADA	BASE REAL
Personal directivo	16,5%	1.111	25
Personal intermedio	21,0%	864	19
Resto de plantilla	87,2%	1.178	26
TOTAL	124,7%	—	—

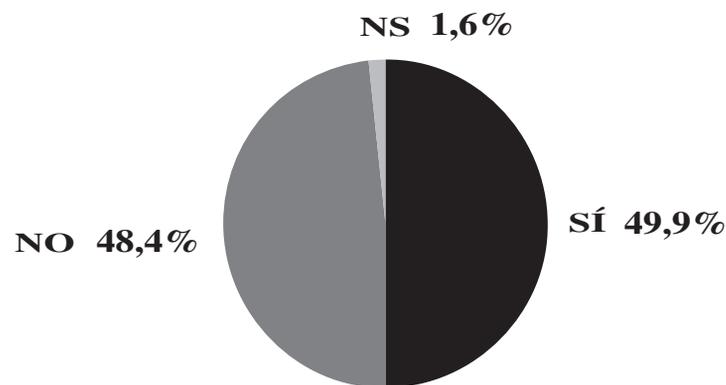
En lo que se refiere a información interna, las CONCLUSIONES extraídas son las siguientes:

- El tamaño de la empresa y la actividad desarrollada por las distintas personas trabajadoras, son los dos aspectos que determinan la accesibilidad de toda la plantilla a la información interna.
- De esta manera, en las empresas con mayor volumen de personal, el acceso a la información a los trabajadores y trabajadoras no se garantiza al 100%, existen, por lo tanto, perfiles sin cubrir.
- Y en cuanto a la actividad desarrollada, en aquellos casos en los que parte del personal tiene su ubicación en un taller o en una obra, los canales utilizados (móvil, reuniones informales, responsables) no garantizan que la información llegue a la totalidad del personal empleado.

COMUNICACIÓN EXTERNA **2.1.3**

(Gráfico 2.4.) La comunicación externa es una opción por la que optan la mitad de las empresas encuestadas. Esta proporción aumenta entre las empresas de construcción, alcanzando el 64,7%.

GRÁFICO 2.4. P45. ¿Realiza su empresa algún tipo de publicidad externa? (Leer – Única respuesta)

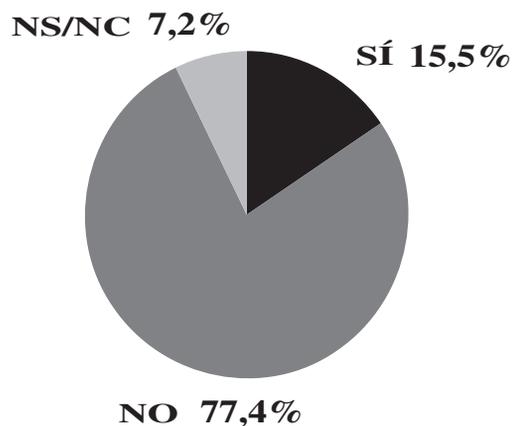


Base: B. elevada: 40.546; B. real: 605

(Gráfico 2.5.) A la hora de controlar si existe algún tipo de control que garantice un uso no sexista del lenguaje en la publicidad, sólo un 15,5% de las empresas que realizan publici-

dad externa afirman controlar este ámbito. Por otro lado, este porcentaje se reduce al 7,7% si consideramos a la totalidad de empresas.

GRÁFICO 2.5. P46. En su empresa, ¿realizan algún control que garantice el uso no sexista del lenguaje en dicha publicidad? (Empresas que realizan publicidad externa) (Leer – Única respuesta)



Base: B. elevada: 20.242; B. real: 322

(Tabla 2.10.) El porcentaje de empresas que realizan algún tipo de control sobre el lenguaje empleado en la publicidad varía en función de tamaño de la empresa, la actividad y la implementación o no de medidas de Responsabilidad Social Corporativa. De esta manera, aunque las bases en alguno de los grupos realizados sólo permite obtener información orientativa, se puede ver cómo las empresas de tamaño mediano (a excepción de las de 50 o más trabajadores) junto con las que tienen implantada alguna medida de Responsabilidad Social Corporativa, son las que realizan en mayor medida un control sobre el lenguaje empleado.

TABLA 2.10. P46. En su empresa, ¿realizan algún control que garantice el uso no sexista del lenguaje en dicha publicidad? (Empresas que realizan publicidad externa en función del tamaño de la plantilla, sector de actividad e implementación de políticas de RSC) (Leer – Única respuesta)

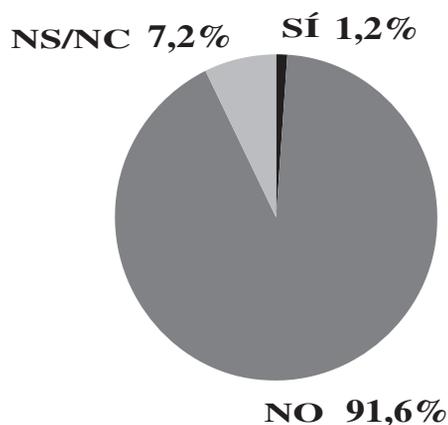
	PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE GARANTIZAN UN CONTROL DE LA PUBLICIDAD			
	S/ EMPRESAS QUE REALIZAN PUBLICIDAD	S/ EL TOTAL	BASE ELEVADA	BASE REAL
De 3 a 5 trabajadores y/o trabajadoras	11,8%	0,1%	10.480	61
De 6 a 9 trabajadores y/o trabajadoras	15,5%	0,0%	3.609	57
De 10 a 19 trabajadores y/o trabajadoras	19,1%	0,0%	3.417	115
De 20 a 49 trabajadores y/o trabajadoras	32,1%	0,0%	1.819	59
De 50 o más trabajadores y/o trabajadoras	10,2%	0,0%	917	30
Industria	7,7%	0,0%	3.934	82
Construcción	12,0%	0,0%	3.566	50
Servicios	18,8%	0,0%	12.743	190
Empresas con RSC	25,3%	12,2%	2.055	43
Empresas sin RSC	11,4%	5,6%	15.796	240
TOTAL	15,5%	7,7%	20.242	322

(Gráfico 2.6.) Si bien es cierto que la mayor parte de las empresas no realizan un control sobre el lenguaje no sexista de su publicidad, también es importante considerar que casi la práctica totalidad de este colectivo no se plantea un cambio de actitud, es decir, no entra en su planificación el realizar este tipo de control.

Así mismo, se percibe una clara diferencia en la percepción y actitud que se muestra frente a este control entre diferentes sectores de actividad. Por un lado, las empresas dedicadas a la actividad industrial y/o tecnológica no sólo no se plantean la posibilidad en un futuro próximo de garantizar el uso no sexista en su publicidad, sino que no lo consideran necesario.

Por otro lado, entre las empresas enmarcadas en el sector servicios, se plantean también distintos puntos de vista. Se detecta sólo en una empresa que trabaja en el ámbito de los servicios sociales un control del uso del lenguaje no sexista en memorias, informes internos, etc.

GRÁFICO 2.6. P47. ¿Se ha planteado la empresa la posibilidad de realizar algún control que garantice el uso no sexista del lenguaje? (Empresas en función del tamaño de la plantilla y sector de actividad) (Leer – Única respuesta)



Base: B. elevada: 17.114; B. real: 262

En líneas generales,

- el control de un uso no sexista en la publicidad externa no es una práctica por la que apuesten las empresas, ni se plantea tampoco como opción.

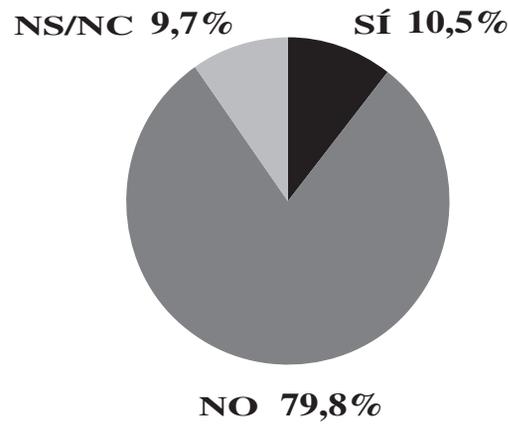
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2.1.4

(Gráfico 2.7.) La Responsabilidad Social Corporativa (a partir de aquí RSC) no es una opción presente todavía en la mayor parte de las empresas. A este respecto, sólo el 10,5% afirma tener implantada alguna política de RSC.

Aunque también es cierto que, de manera cualitativa, entre las empresas consultadas se ha detectado un importante desconocimiento sobre el alcance de la RSC, es decir, no se sabe lo que es ni el alcance que tiene.

GRÁFICO 2.7. P48. ¿Tiene su empresa implantada alguna política de Responsabilidad Social Corporativa? (Leer – Única respuesta)

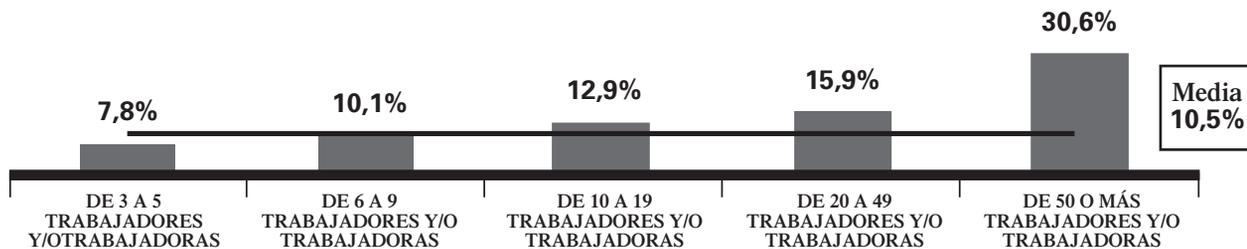


Base: B. elevada: 40.546; B. real: 605

(Gráfico 2.8. - 2.9.) Al igual que en otros aspectos analizados, tanto el volumen de la plantilla como el sector son variables que inciden en la actitud de la empresa frente a las políticas de RSC.

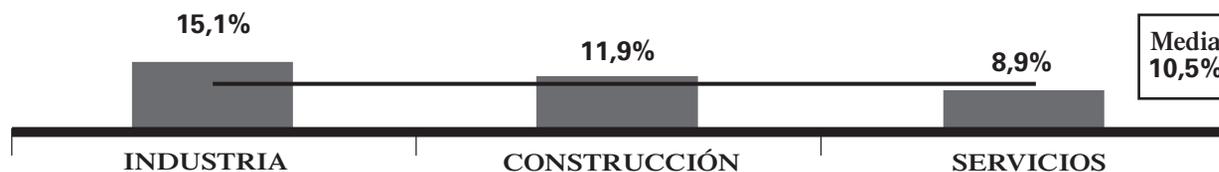
De esta manera, tanto las empresas con una mayor plantilla como aquellas enmarcadas en el sector industrial son las que en mayor medida apuestan por implantar medidas de RSC.

GRÁFICO 2.8. P48. ¿Tiene su empresa implantada alguna política de Responsabilidad Social Corporativa? (Empresas que sí tienen implantada alguna política de RSC por tamaño de empresa) (Leer – Única respuesta)



Base: Plantilla 3-5 personas (B. elevada: 22.250, B. real: 130); plantilla 6-9 personas (B. elevada: 7.577, B. real: 120); plantilla 10-19 personas (B. elevada: 5.715, B. real: 192); plantilla 20-49 personas (B. elevada: 3.463, B. real: 113); plantilla 50 o más personas (B. elevada: 1.541, B. real: 50)

GRÁFICO 2.9. P48. ¿Tiene su empresa implantada alguna política de Responsabilidad Social Corporativa? (Empresas que sí tienen implantada alguna política de RSC por tipo de actividad) (Leer – Única respuesta)



Diferencias significativas.

Base: Industria (B. elevada: 7.852, B. real 160); Construcción (B. elevada: 5.511, B. real 86); Servicios (B. elevada: 27.183, B. real 359)

(Tabla 2.11.) Una vez que se sugieren distintos ámbitos de medidas la actitud de las empresas participantes cambia. Es decir, las empresas afirman realizar acciones enmarcadas en distintos ámbitos de RSC.

En cuanto a las medidas implantadas, las medioambientales son las que tienen un mayor peso en las empresas (37,2%), seguidas por las de la conciliación, que operan en el 22,4% de las compañías. No obstante, es importante considerar que parte de estas “medidas” (medioambientales, conciliación, igualdad) que las empresas afirman tener, son de obligatorio cumplimiento. Por lo tanto, con objetividad, sería necesario analizar cada una de las acciones para poder determinar si se tratan de medidas de RSC o normas a cumplir según la Ley.

TABLA 2.11. P49. ¿Tiene implantadas las siguientes medidas? (Leer – Respuesta múltiple)

	TOTAL
Medioambientales	37,2%
Conciliación	22,4%
Igualdad	18,0%
Políticas Sociales	9,5%
Otras medidas	1,2%
Nº medio de medidas	1,89 medidas
Ninguna medida	53,2%
TOTAL	141,5%
Base elevada	40.546
Base real	605

(Tabla 2.12.) El mismo análisis teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras muestra cómo a mayor volumen de plantilla la presencia de “medidas” es más evidente.

TABLA 2.12. P49. ¿Tiene implantadas las siguientes medidas? (Empresas según tamaño de la plantilla) (Leer – Respuesta múltiple)

	DE 3 A 5 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 6 A 9 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 10 A 19 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 20 A 49 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 50 O MÁS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	TOTAL
Medioambientales	30,7%	39,3%	43,9%	48,8%	70,4%	37,2%
Conciliación	21,3%	21,0%	24,6%	25,6%	30,8%	22,4%
Igualdad	15,4%	12,7%	22,3%	31,2%	35,6%	18,0%
Políticas Sociales	7,6%	10,9%	10,5%	12,3%	20,9%	9,5%
Otras medidas	0,7%	-	2,5%	2,7%	6,2%	1,2%
Nº medio de medidas	1,83 medidas	1,89 medidas	1,86 medidas	2,06 medidas	2,09 medidas	1,89 medidas
Ninguna medida	58,7%	55,6%	44,2%	41,3%	21,6%	53,2%
TOTAL	134,4%	139,5%	148,0%	161,9%	185,5%	141,5%
Base elevada	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Base real	130	120	192	113	50	605

(Tabla 2.13.) Por otro lado, el sector de la construcción es el que manifiestamente muestra un menor interés por las distintas acciones señaladas. De hecho, un 58,4% de las empresas de este ámbito reconocen no tener implantada ninguna de estas medidas.

TABLA 2.13. P49. ¿Tiene implantadas las siguientes medidas? (Empresas según sector de actividad) (Leer – Respuesta múltiple)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Medioambientales	40,8%	33,6%	36,9%	37,2%
Conciliación	22,4%	17,5%	23,4%	22,4%
Igualdad	15,2%	14,2%	19,6%	18,0%
Políticas Sociales	12,4%	3,1%	10,0%	9,5%
Otras medidas	0,8%	1,1%	1,4%	1,2%
Nº medio de medidas	1,92 medidas	1,67 medidas	1,92 medidas	1,89 medidas
Ninguna medida	52,3%	58,4%	52,4%	53,2%
TOTAL	143,9%	127,9%	143,7%	141,5%
Base elevada	7.852	5.511	27.183	40.546
Base real	160	86	359	605

(Tabla 2.14.) Repitiendo la actitud que se mostraba frente a la posibilidad de implantar controles que garantizaran un uso no sexista del lenguaje en la publicidad externa, a la hora de presentar medidas de RSC, las empresas vuelven a mostrarse reacias.

En cada caso el interés mostrado es distinto, aunque se mantiene en niveles bajos, es decir, no supera el 13,0% correspondiente a las medidas medioambientales.

TABLA 2.14. P50. ¿Tiene intención de implantar estas medidas a medio o largo plazo? (Empresas que no tienen implantada alguna de las medidas analizadas) (Leer – Respuesta múltiple)

	MEDIDAS MEDIOAMBIENTALES	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	POLÍTICAS SOCIALES	MEDIDAS DE IGUALDAD
Sí, a medio plazo	7,8%	5,3%	3,4%	4,9%
Sí, a largo plazo	5,2%	4,1%	2,5%	2,8%
No	71,7%	71,8%	75,7%	74,7%
Ns/Nc	15,4%	18,8%	18,4%	17,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	25.457	31.450	36.676	33.248
Base real	344	460	537	474

El mismo análisis teniendo en cuenta la actividad realizada por la empresa muestra cómo existe una importante incertidumbre o desconocimiento sobre la posibilidad de una posible implantación de medidas, y es en el sector servicios donde este desconocimiento es mayor.

Por otro lado, las empresas de construcción son las que manifiestan un mayor rechazo frente a una posible implantación.

Así mismo, y aparcando los obstáculos que impiden que las medidas analizadas tengan una presencia mayor en las empresas, se manifiesta como área con mayores posibilidades, la medioambiental.

TABLA 2.15. P50. ¿Tiene intención de implantar estas medidas a medio o largo plazo? (Empresas que no tienen implantada alguna de las medidas analizadas según tipo de actividad) (Leer – Respuesta múltiple)

		SÍ, A M/L/P	NO	NS/NC	TOTAL	BASE ELEVADA	BASE REAL
INDUSTRIA	Medidas Medioambientales	21,3%	70,5%	8,2%	100,0%	4.650	85
	Medida de Conciliación	10,4%	79,8%	9,7%	100,0%	6.093	122
	Políticas sociales	9,7%	76,9%	13,4%	100,0%	6.876	141
	Medidas de Igualdad	12,4%	77,0%	10,6%	100,0%	6.659	129
CONSTRUCCIÓN	Medidas Medioambientales	7,8%	81,2%	11,0%	100,0%	3.659	58
	Medida de Conciliación	9,8%	79,6%	10,7%	100,0%	4.547	72
	Políticas sociales	8,3%	82,6%	9,1%	100,0%	5.338	81
	Medidas de Igualdad	5,9%	85,2%	8,9%	100,0%	4.729	73
SERVICIOS	Medidas Medioambientales	11,8%	70,0%	18,3%	100,0%	17.148	201
	Medida de Conciliación	9,1%	67,8%	23,2%	100,0%	20.811	266
	Políticas sociales	4,3%	73,8%	21,8%	100,0%	24.462	315
	Medidas de Igualdad	6,7%	71,7%	21,6%	100,0%	21.860	272
TOTAL	Medidas Medioambientales	13,0%	71,7%	15,4%	100,0%	25.457	344
	Medida de Conciliación	9,4%	71,8%	18,8%	100,0%	31.450	460
	Políticas sociales	5,9%	75,7%	18,4%	100,0%	36.676	537
	Medidas de Igualdad	7,7%	74,7%	17,6%	100,0%	33.248	474

Por lo tanto, se podría afirmar que existe un importante desconocimiento sobre el alcance de las políticas de RSC en las empresas. Además, la mayor parte de las empresas no se plantea en un futuro próximo el integrar en su política la implantación de acciones enmarcadas en este ámbito, por considerar que no son prioritarias para la misma.

A modo de CONCLUSIONES:

- El desconocimiento sobre el alcance e implicación de las políticas de RSC en las empresas es elevado. De hecho, sólo el 10,5% de las entidades consultadas manifiestan tener implantada alguna política de estas acciones.
- El tamaño de la empresa y la actividad desarrollada son dos aspectos que inciden en la actitud final de las empresas frente a las políticas de RSC. De esta manera, las empresas de mayor volumen son las que se consideran más activas.
- En cuanto a las medidas adoptadas, las medioambientales y de conciliación son por las que más apuestan las entidades participantes, aunque también es cierto que parte de estas medidas son de obligatorio cumplimiento por las empresas y no se deberían considerar RSC.
- Por lo tanto, no sólo la incidencia de la RSC es reducida, sino que tampoco existe predisposición por incluirla dentro de la filosofía de las empresas.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

2.2

Una vez analizada las características generales de la empresa, el objetivo de este capítulo será conocer cómo se estructuran en lo que respecta a la plantilla:

- Estructura de la plantilla
- Tipo de jornada

A través de este análisis se podrán detectar, en su caso, posibles diferencias entre la situación laboral de las mujeres y hombres trabajadores.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA **2.2.1**

Aunque organismos como el Eustat y el INE ofrecen datos sobre el número de mujeres y hombres empleados por tipo de sector y ocupación, el objetivo de este apartado será analizar cuál es la estructura organizativa de las distintas empresas (de 3 o más personas empleadas), y qué peso tienen tanto mujeres como hombres en cada nivel dentro de las mismas: cargos de dirección, mandos intermedios y resto de plantilla.

(Tabla 2.16) El primer análisis nos lleva a conocer la distribución por sexos existente en los distintos niveles propuestos. Partiendo de que por cada siete hombres empleados, en empresas de más de tres personas en plantilla, hay tres mujeres, se puede ver cómo en cargos de dirección esta diferencia aumenta, mientras que en puestos intermedios disminuye.

TABLA 2.16. P7. Indique, por favor, cuántas mujeres y hombres hay en... (Indicar en cada nivel de ocupación el número de mujeres y hombres)

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Cargos Dirección	Nº de personas	14.680	45.999	60.679
	Porcentaje	24,2%	75,8%	100,0%
Puestos intermedios	Nº de personas	18.311	32.637	50.948
	Porcentaje	35,9%	64,1%	100,0%
Resto plantilla	Nº de personas	122.678	287.267	409.946
	Porcentaje	29,9%	70,1%	100,0%
TOTAL plantilla	Nº de personas	156.110	364.778	520.887
	Porcentaje	30,0%	70,0%	100,0%

Nota. Los porcentajes y número de personas empleadas en cada tramo deben tomarse como datos orientativos, porque existen casos en los que las empresas no han facilitado datos.

Aunque también es cierto que este análisis se enriquece si consideramos el sector de actividad en el que operan las empresas. (Tabla 2.17.) Y como indican los datos y ya habíamos podido comprobar en el análisis documental realizado, las mujeres tienen una presencia anecdótica en el sector industrial y en la construcción. De hecho, la realidad mostrada por las empresas participantes indica cómo los puestos ocupados por las mujeres en este tipo de entidades se centran en la administración y gestión de la calidad.

Por lo tanto, las cifras no hacen sino confirmar la realidad de la experiencia tanto de las mujeres trabajadoras como de las personas responsables de recursos humanos: incluso aunque en sectores tradicionalmente masculinos la presencia de mujeres está aumentando, su ocupación se podría seguir calificando como "feminizada".

Así mismo, aunque en puestos directivos las cifras también muestran cierta presencia femenina, estos cargos corresponden a direcciones de calidad o similares.

TABLA 2.17. P7. Indique, por favor, cuántas mujeres y hombres hay en... (Indicar en cada nivel de ocupación el número de mujeres y hombres) (Empresas por sector de actividad)

			MUJERES	HOMBRES	TOTAL
INDUSTRIA	Cargos Dirección	Nº de personas	3.279	11.448	14.727
		Porcentaje	22,3%	77,7%	100,0%
	Puestos intermedios	Nº de personas	2.867	11.513	14.380
		Porcentaje	19,9%	80,1%	100,0%
	Resto plantilla	Nº de personas	27.493	99.075	126.568
		Porcentaje	21,7%	78,3%	100,0%
	TOTAL plantilla	Nº de personas	33.639	122.036	155.675
		Porcentaje	21,6%	78,4%	100,0%
			MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONSTRUCCIÓN	Cargos Dirección	Nº de personas	1.113	7.117	8.230
		Porcentaje	13,5%	86,5%	100,0%
	Puestos intermedios	Nº de personas	1.502	3.677	5.179
		Porcentaje	29,0%	71,0%	100,0%
	Resto plantilla	Nº de personas	5.171	36.748	41.919
		Porcentaje	12,3%	87,7%	100,0%
	TOTAL plantilla	Nº de personas	7.786	47.542	55.328
		Porcentaje	14,1%	85,9%	100,0%
			MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SERVICIOS	Cargos Dirección	Nº de personas	10.288	27.434	37.722
		Porcentaje	27,3%	72,7%	100,0%
	Puestos intermedios	Nº de personas	13.942	17.447	31.389
		Porcentaje	44,4%	55,6%	100,0%
	Resto plantilla	Nº de personas	90.014	151.444	241.458
		Porcentaje	37,3%	62,7%	100,0%
	TOTAL plantilla	Nº de personas	114.244	196.325	310.569
		Porcentaje	36,8%	63,2%	100,0%

Nota: Los porcentajes y número de personas empleadas en cada tramo deben tomarse como datos orientativos porque existen casos en los que las empresas no han facilitado datos.

Por otro lado, a través de las opiniones de las personas entrevistadas, son diversas las causas por las que la presencia de mujeres en puestos en los que se requiere formación media, y están a su vez tradicionalmente ocupados por hombres, es escasa:

- A muchos de los puestos mencionados (peones, mozos de almacén, etc.) se les asocian determinadas cualidades físicas.

A este respecto, desde las propias empresas se considera todavía, para determinados puestos en los que en un origen se requería mayor fuerza física, que un hombre es más adecuado que una mujer.

- Aunque desde las empresas se quisieran contratar mujeres en estos puestos, no se reciben solicitudes de empleo de este colectivo: no hay mujeres con la formación requerida para cubrir estos puestos.

Además, no sólo no existe personal cualificado femenino, sino que se percibe por parte de las empresas, falta de personal en general. Es decir, existe una demanda clara de personas cualificadas en determinadas ocupaciones (relacionadas con Formación Profesional).

(Tabla 2.18.) El análisis por tramos de edad ofrece también una importante visión de la evolución que experimentan tanto hombres como mujeres a lo largo de su carrera profesional en las empresas.

De este modo, en el tramo de edad entre 30 y 44 años es en el que existe un equilibrio entre la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral. En el resto de tramos la proporción de hombres es mayor.

TABLA 2.18. P7. Indique, por favor, cuántas mujeres y hombres hay en... (Indicar en cada tramo de edad el número de mujeres y hombres)

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Hasta 29 años	Nº de personas	27.487	56.238	83.725
	Porcentaje	32,8%	67,2%	100,0%
De 30 a 44 años	Nº de personas	73.708	76.109	149.816
	Porcentaje	49,2%	50,8%	100,0%
De 45 a 54 años	Nº de personas	32.262	89.642	121.903
	Porcentaje	26,5%	73,5%	100,0%
55 años y más	Nº de personas	7.106	90.277	97.383
	Porcentaje	7,3%	92,7%	100,0%
TOTAL plantilla	Nº de personas	140.562	312.265	452.828
	Porcentaje	31,0%	69,0%	100,0%

Nota: Los porcentajes y número de personas empleadas en cada tramo deben tomarse como datos orientativos, porque existen casos en los que las empresas no han facilitado datos.

Al igual que en el análisis anterior, el desglose de la tabla 2.19. en función de los sectores de actividad en los que operan las distintas empresas ofrecerá una fotografía más detallada de la realidad actual. Y a este respecto, el dato más significativo se concentra en el sector servicios, donde la sobrerrepresentación de las mujeres en el tramo de edad de 30 a 44 años es significativa.

TABLA 2.19. P7. Indique, por favor, cuántas mujeres y hombres hay en... (Indicar en cada tramo de edad el número de mujeres y hombres) (Empresas por sector de actividad)

			MUJERES	HOMBRES	TOTAL
INDUSTRIA	Hasta 29 años	Nº de personas	4.786	17.972	22.758
		Porcentaje	21,0%	79,0%	100,0%
	De 30 a 44 años	Nº de personas	13.694	45.037	58.731
		Porcentaje	23,3%	76,7%	100,0%
	De 45 a 54 años	Nº de personas	6.733	27.429	34.162
		Porcentaje	19,7%	80,3%	100,0%
	55 años y más	Nº de personas	2.406	10.973	13.379
		Porcentaje	18,0%	82,0%	100,0%
	TOTAL plantilla	Nº de personas	27.619	101.411	129.030
		Porcentaje	21,4%	78,6%	100,0%
			MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONSTRUCCIÓN	Hasta 29 años	Nº de personas	1.132	8.622	9.754
		Porcentaje	11,6%	88,4%	100,0%
	De 30 a 44 años	Nº de personas	4.117	19.181	23.298
		Porcentaje	17,7%	82,3%	100,0%
	De 45 a 54 años	Nº de personas	1.903	13.442	15.345
		Porcentaje	12,4%	87,6%	100,0%
	55 años y más	Nº de personas	195	4.140	4.335
		Porcentaje	4,5%	95,5%	100,0%
	TOTAL plantilla	Nº de personas	7.347	45.385	52.732
		Porcentaje	13,9%	86,1%	100,0%
			MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SERVICIOS	Hasta 29 años	Nº de personas	21.568	29.645	51.213
		Porcentaje	42,1%	57,9%	100,0%
	De 30 a 44 años	Nº de personas	55.897	11.890	67.787
		Porcentaje	82,5%	17,5%	100,0%
	De 45 a 54 años	Nº de personas	23.625	48.771	72.396
		Porcentaje	32,6%	67,4%	100,0%
	55 años y más	Nº de personas	4.505	75.164	79.669
		Porcentaje	5,7%	94,3%	100,0%
	TOTAL plantilla	Nº de personas	105.595	165.470	271.065
		Porcentaje	39,0%	61,0%	100,0%

Nota: Los porcentajes y número de personas empleadas en cada tramo deben tomarse como datos orientativos, porque existen casos en los que las empresas no han facilitado datos.

(Tabla 2.20.) La actual situación económica está viviendo unos momentos delicados, teniendo un impacto evidente en el mercado de trabajo. Bajo esta premisa es necesario tomar los datos de altas y bajas en las empresas como orientativos.

A este respecto, y como ya se veía en el análisis documental, de manera excepcional, el paro está afectando en mayor medida a los hombres que a las mujeres.

TABLA 2.20. P8-9. ¿Cuántas altas/bajas ha habido en su empresa desde el 1 de enero de 2008? (Indicar el número de mujeres y hombres)

		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ALTAS	Nº de personas	25.175	41.411	66.585
	Porcentaje	37,8%	62,2%	100,0%
BAJAS	Nº de personas	18.958	38.277	57.234
	Porcentaje	33,1%	66,9%	100,0%
VARIACIÓN	Nº de personas	6.217	3.134	9.351
	Porcentaje B/A	75,3%	92,4%	86,0%

No obstante, lo que sí resulta necesario conocer no es sólo si las altas y bajas afectan en mayor medida a hombres o a mujeres, sino considerar las causas que existen detrás de estos movimientos.

(Tabla 2.21.) A este respecto, las bajas voluntarias por parte de las personas empleadas y el término del contrato son las dos principales razones que inciden, en similar medida, en las bajas laborales en ambos sexos. No obstante existen otros factores que tienen un impacto diferente en mujeres y hombres. A este respecto, la maternidad/paternidad y la excedencia es una razón que sólo opera en las bajas de mujeres. Mientras que por otro lado, las jubilaciones tienen una mayor incidencia entre los hombres, motivado por el hecho de que la presencia de mujeres en edad de jubilación es notablemente inferior.

TABLA 2.21. P10-11. ¿Cuáles han sido los motivos principales por los que se han producido estas bajas en las mujeres/hombres? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas que han tenido altas y/o bajas de mujeres y/u hombres)

	MUJERES	HOMBRES
Bajas voluntarias por parte de las personas empleadas	42,4%	46,9%
Término del contrato	14,5%	13,7%
Reducción de plantilla	11,3%	9,6%
Descenso de la producción	9,8%	14,9%
No cumplimiento de expectativas	6,3%	9,5%
Maternidad/paternidad	4,9%	0,5%
Por enfermedad	4,4%	3,5%
Problemas internos	2,0%	0,9%
Excedencia	3,4%	-
Jubilación	1,6%	6,5%
Por defunción	-	3,3%
Mejorar económicamente	-	0,2%
Ns/Nc	9,4%	4,7%
TOTAL	110,1%	114,3%
Base elevada	5.953	12.939
Base real	123	275

En líneas generales:

- En las empresas de 3 o más personas trabajadoras, la proporción es de 7 hombres por cada 3 mujeres.

Esta proporción varía en función del cargo ocupado. De esta manera, en puestos directivos el gap entre mujeres y hombres aumenta, mientras que en puestos intermedios, el número de mujeres se aproxima al de hombres.

- Otro aspecto que incide también en la distribución de hombres y mujeres es el sector de actividad. Aunque ya se había mencionado en el análisis documental, los datos facilitados por las empresas vuelven a confirmar la masculinización del sector industrial y de la construcción y la feminización de las empresas de servicios.

Por otro lado, aunque la presencia de las mujeres en sectores tradicionalmente ocupados por hombres va en aumento, los puestos que ocupan se podrían definir como “administrativos”.

- En cuanto a las altas y bajas en las empresas, la actual situación económica ha conseguido invertir la tendencia que se venía manteniendo desde las últimas décadas, desde el acceso mayoritario de las mujeres al ámbito laboral remunerado. En este caso, el desempleo afecta más a los hombres, existiendo por primera vez un equilibrio entre el número de parados y paradas.
- Por otro lado, aunque los principales motivos que han conllevado a las bajas en las empresas son los mismos en las mujeres que en los hombres, se detectan algunas

diferencias clave en aspectos secundarios: las bajas por maternidad y/o excedencia tienen una incidencia clara en las mujeres, mientras que su impacto en los hombres es prácticamente nulo.

TIPO DE JORNADA

2.2.2

En el tipo de jornada de las empresas inciden distintos aspectos. Por un lado, la **actividad desarrollada** por la plantilla es una característica clave, en tanto en cuanto las necesidades de producción que puedan existir en un taller de producción o en un comercio son totalmente diferentes, siendo necesario en cada caso un tipo de horario diferente.

A este respecto cabe destacar la resistencia a la adaptación que ofrecen sectores como la construcción o el comercio. En el primer caso, se plantean como fijos los horarios a pie de obra, entendiéndose como inviable la posibilidad de cambios en el tipo de jornada. En el caso del comercio, hostelería y peluquería, la adaptación a la clientela hace que sea necesario cubrir un amplio rango horario.

Por lo tanto, nos encontramos con dos sectores que a simple vista tienen un perfil completamente diferente, uno tradicionalmente masculino y el otro tradicionalmente femenino, pero que a su vez cuentan con amplios horarios que dificultan la conciliación con la vida personal y familiar.

Las personas responsables de recursos humanos destacan como otra variable clave la **ubicación del centro de trabajo**. A este respecto, en las empresas que se ubican lejos de ciudades se plantea como una opción de mejora la reducción de los tiempos de comida, lo que implica poder salir antes.

Por otro lado, el **tamaño de la empresa**, se plantea como un aspecto que puede limitar la posibilidad de adaptar horarios. La menor flexibilidad de la que dicen disponer las empresas con una pequeña plantilla, ejerce de barrera para poder adaptar o mejorar los horarios previamente establecidos.

(Tabla 2.22.) En líneas generales, existen multitud de circunstancias (tipo de departamento, convenio, situación personal, necesidades de la clientela, etc.) que determinan el tipo de jornada establecido en cada empresa.

TABLA 2.22. P15. ¿Qué aspectos determinan el tipo de jornada de trabajo? (No leer – Respuesta múltiple)

	TOTAL
El departamento al que pertenezca el trabajador o la trabajadora	17,9%
Lo que especifica el convenio	15,1%
La situación personal de cada trabajador o trabajadora	14,9%
Por la clientela/Necesidades del cliente o clienta/Demanda	11,0%
El tipo de contrato	6,6%
Por el tipo de trabajo/Por el tipo actividad	5,1%
Por el horario	2,8%
Volumen de trabajo/Productividad	2,7%
Siempre ha sido así	1,6%
Por otras empresas/Situación de mercado	1,0%
Decisión de gerencia / Dirección	1,0%
Otros	25,2%
Ns/Nc	4,8%
TOTAL	109,8%
Base elevada	40.546
Base real	605

(Tabla 2.23.) Analizados los aspectos que inciden en el tipo de jornada, se determina como la opción mayoritaria (80%) en las empresas la jornada partida.

TABLA 2.23. P13. ¿Qué tipo de jornada existe en su empresa? (Opción mayoritaria) (Leer – Única respuesta)

	TOTAL
Partida	79,1%
Intensiva	11,7%
Flexible	4,6%
Turnos	3,7%
Europeo	0,9%
TOTAL	100,0%
Base elevada	40.546
Base real	605

(Tabla 2.24.) Por lo tanto, una manera de ver en qué medida las variables influyentes ya mencionadas afectan a los tipos de horarios, es tomar el tamaño de la plantilla como una variable de cruce. De esta manera, los datos muestran cómo la jornada partida va perdiendo peso en favor de otras fórmulas como la jornada intensiva o los turnos. Por lo tanto, parece un hecho que el tamaño de la empresa puede ser un límite para la adaptación de la jornada.

TABLA 2.24. P13. ¿Qué tipo de jornada existe en su empresa? (Opción mayoritaria) (Leer – Única respuesta) (Empresas en función del tamaño de la plantilla)

	DE 3 A 5 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 6 A 9 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 10 A 19 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 20 A 49 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 50 O MÁS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	TOTAL
Partida	83,2%	80,9%	77,0%	66,5%	46,4%	79,1%
Intensiva	8,5%	11,6%	14,7%	20,3%	29,5%	11,7%
Flexible	5,3%	3,3%	3,1%	5,4%	3,9%	4,6%
Turnos	2,3%	2,5%	4,7%	6,1%	20,1%	3,7%
Europeo	0,7%	1,7%	0,5%	1,7%	-	0,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Base real	130	120	192	113	50	605

(Tabla 2.25.) Del mismo modo, el sector determina también el tipo de jornada mayoritaria. De esta manera, en las empresas de construcción existe una mayor rigidez horaria, ya que la jornada partida se plantea como la opción por la que optan la mayoría de las entidades consultadas. Tanto es así, que el horario a pie de obra se plantea como una opción sin alternativa posible.

Por otro lado, en el sector servicios es donde parece más viable la opción de jornada flexible.

TABLA 2.25. P13. ¿Qué tipo de jornada existe en su empresa? (Opción mayoritaria) (Leer – Única respuesta) (Empresas por tipo de actividad)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Partida	68,5%	94,5%	79,0%	79,1%
Intensiva	20,4%	5,0%	10,6%	11,7%
Flexible	1,5%	0,6%	6,3%	4,6%
Turnos	6,1%	-	3,7%	3,7%
Europeo	3,5%	-	0,3%	0,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	7.852	5.511	27.183	40.546
Base real	160	86	359	605

(Tabla 2.26.) Por otro lado, en la industria y los servicios se percibe una mayor flexibilidad, que en el análisis del total de horarios disponibles se hace más evidente.

No obstante, en este caso es importante considerar que el sector servicios abarca una amplia variedad de actividades y que por lo tanto, tienen cabida tanto actividades con un horario más rígido (comercio, hostelería), como actividades con una mayor flexibilidad (servicios a empresas).

TABLA 2.26. P13. ¿Qué tipo de jornada existe en su empresa? (Leer – Respuesta múltiple) (Empresas por tipo de actividad)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Partida	84,1%	96,1%	86,8%	87,6%
Intensiva	38,2%	18,1%	25,6%	27,0%
Flexible	5,8%	5,9%	14,5%	11,6%
Turnos	14,5%	-	6,2%	7,0%
Europeo	4,6%	-	0,8%	1,4%
Otros	3,9%	7,2%	6,4%	6,0%
Nº de horarios disponibles	1,51	1,27	1,40	1,41
TOTAL	151,1%	127,3%	140,3%	140,6%
Base elevada	7.852	5.511	27.183	40.546
Base real	160	86	359	605

Nota: A diferencia de la Tabla 2.25, en este caso se recogen las distintas opciones horarias que tiene cada empresa.

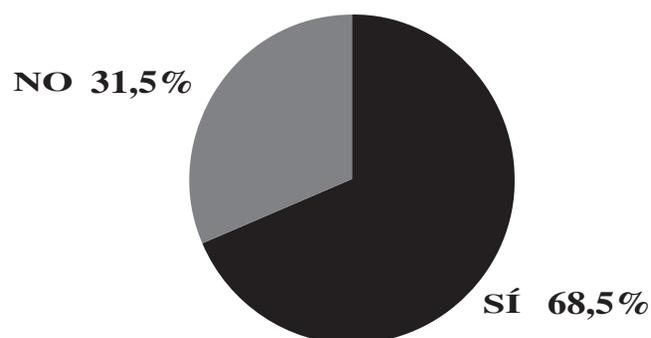
(Tabla 2.26. - 2.27.) Otro aspecto importante a considerar, a propósito de la última observación realizada sobre el sector servicios, es el hecho de que en empresas con un mayor volumen de personal existe también una mayor variación de tipología de empleos, para los que se plantea una mayor variedad horaria.

TABLA 2.27. Número de horarios laborales por empresa (Cálculo a partir de la pregunta P13) (Empresas según tamaño de la plantilla)

	DE 3 A 5 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 6 A 9 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 10 A 19 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 20 A 49 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 50 O MÁS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	TOTAL
1 horario	71,1%	67,7%	56,3%	39,0%	24,7%	63,9%
2 horarios	28,1%	29,1%	40,1%	52,1%	45,3%	32,7%
3 horarios	0,7%	2,4%	3,1%	6,3%	18,0%	2,5%
4 horarios	-	0,8%	0,5%	1,7%	8,1%	0,7%
5 horarios	-	-	-	0,9%	3,9%	0,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Media	1,30	1,36	1,48	1,73	2,21	1,41
Base elevada	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Base real	130	120	192	113	50	605

Por lo tanto, a este respecto, (Gráfico 2.10.) en el 31,5% de las empresas consultadas no todo el personal cuenta con el mismo horario, o lo que es lo mismo, en el 68,5% de las empresas existe rigidez horaria para toda la plantilla.

GRÁFICO 2.10. P14. ¿Tiene todo el personal el mismo tipo de jornada? (Leer – Única respuesta) (Empresas según tamaño de la plantilla)



Base: B. elevada: 40.546; B. real: 605

(Tabla 2.28. y 2.29.) Como hemos mencionado en párrafos anteriores, los diferentes puestos existentes en las empresas, como el tamaño de la misma, condicionan la tipología de horarios. Aunque también es cierto que las personas responsables de recursos humanos manifiestan, cada vez en mayor medida, que los horarios, aunque son fijos, se pueden adaptar a las necesidades personales y familiares de cada persona. Esta observación nos lleva a considerar que en una parte importante de las empresas confunden flexibilidad en la hora de entrada con una jornada flexible.

TABLA 2.28. P14. ¿Tiene todo el personal el mismo tipo de jornada? (Leer – Única respuesta) (Empresas por tipo de actividad)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Mismo tipo de jornada	61,5%	79,2%	68,4%	68,5%
Distintos tipos de jornada	38,5%	20,8%	31,6%	31,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	7.852	5.511	27.183	40.546
Base real	160	86	359	605

TABLA 2.29. P14. ¿Tiene todo el personal el mismo tipo de jornada? (Leer – Única respuesta) (Empresas según tamaño de la plantilla)

	DE 3 A 5 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 6 A 9 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 10 A 19 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 20 A 49 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 50 O MÁS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	TOTAL
Mismo tipo de jornada	77,1%	70,0%	61,4%	43,6%	20,7%	68,5%
Distintos tipos de jornada	22,9%	30,0%	38,6%	56,4%	79,3%	31,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Base real	130	120	192	113	50	605

La actual rigidez en el tipo de jornada de las empresas de Euskadi se plantea como un aspecto inamovible. (Tabla 2.30.) La reticencia al cambio que muestran las empresas es un reflejo de este hecho, ya que sólo el 7% de las empresas ha realizado un cambio o se lo han planteado en un futuro próximo.

TABLA 2.30. P16. ¿Se ha planteado en la empresa un cambio en el tipo de jornada? (Leer – Única respuesta)

	TOTAL
Sí, ya se ha hecho un cambio	2,5%
Sí, se ha planteado para un futuro	4,5%
No	92,5%
Ns	0,6%
TOTAL	100,0%
Base elevada	40.546
Base real	605

La petición por parte del personal empleado junto con las mejoras de sus condiciones laborales, son los principales factores que han incidido en un cambio en el tipo de jornada. Las empresas participantes (en la parte cuantitativa y cualitativa) consideran que son las mujeres empleadas las que han tenido más peso en la petición, manifestando una mayor necesidad de poder compatibilizar su vida personal y familiar (10).

(10) *Nota:* Es importante tener en cuenta que las empresas consideran la reducción de jornada solicitada por algunas mujeres como un cambio en el tipo de jornada.

TABLA 2.31. P17. ¿Por qué motivos cambiaron o se han planteado cambiar el tipo de jornada? (Leer – Respuesta múltiple) (Empresas que han realizado o van a realizar un cambio en el tipo de jornada)

	TOTAL
Petición de los empleados y empleadas	27,1%
Mejorar las condiciones del personal	23,1%
Aumentar la productividad	22,5%
Petición de las empleadas	19,8%
Otros	18,7%
Ns	3,3%
TOTAL	114,5%
Base elevada	2.822
Base real	44

Por otro lado, como ya se vislumbraba en párrafos anteriores, las necesidades propias de la actividad se posicionan como principal hándicap para un posible cambio de tipo de jornada.

TABLA 2.32. P18.A. ¿Por qué motivos no se plantea la empresa un cambio en el tipo de jornada? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas que no han realizado ni van a realizar un cambio en el tipo de jornada)

	TOTAL
El tipo de trabajo requiere este tipo de jornada	80,8%
La dirección está satisfecha	28,0%
El personal está satisfecho	27,7%
Otros	2,3%
Ns/Nc	1,7%
TOTAL	140,5%
Base elevada	37.494
Base real	561

Las CONCLUSIONES relativas al tipo de jornada:

- Son distintas las variables que inciden en el tipo de jornada establecida por la empresa: actividad realizada, ubicación del centro de trabajo, etc.
- La jornada partida es la tipología por la que principalmente optan las empresas.

Existe en determinadas actividades, como la construcción o el comercio, cierta rigidez en cuanto a la posible modificación y adaptación, en las que se considera inviable la implementación de otra modalidad horaria.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL INTERNO Y EXTERNO

2.3

A través del análisis de los distintos aspectos que inciden en la selección de personal, tanto en procesos internos como externos, se podrán detectar factores determinantes que actúen como obstáculos para el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Para poder cuantificar estos obstáculos, se dividirá el análisis en tres bloques:

- Selección de personal
- Promoción interna de personal
- Formación interna

SELECCIÓN DE PERSONAL

2.3.1

A la hora de valorar los criterios que se tienen en cuenta en los procesos de selección, las personas responsables de recursos humanos de las empresas mantienen un criterio común: la formación y experiencia son aspectos importantes y básicos y los que más se mencionan. No obstante, hay que tener en cuenta que la "actitud" ante el trabajo es el criterio determinante. (Tabla 2.33.) Aunque de manera cuantitativa, son las dos primeras variables las que se posicionan en primer lugar, la experiencia trasladada por los y las profesionales no hace sino ratificar el peso con el que cuenta la actitud.

TABLA 2.33. P21. ¿Cuáles son los principales criterios que se tienen en cuenta a la hora de realizar una selección de personal en cada uno de los siguientes puestos? (No leer – Primera mención)

	PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL INTERMEDIO	RESTO DE PLANTILLA
Formación académica	16,5%	33,4%	29,3%
Experiencia previa	13,2%	26,5%	24,6%
Actitud ante el trabajo	2,4%	7,2%	13,2%
Habilidades que requiera el puesto	2,8%	4,7%	9,1%
Disponibilidad absoluta	0,5%	-	1,8%
Otros	4,8%	3,2%	3,9%
No cogen a nadie	8,1%	5,0%	1,7%
Ns/Nc	51,7%	20,1%	16,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	38.146	19.370	38.796
Base real	577	356	591

TABLA 2.33. P21. ¿Cuáles son los principales criterios que se tienen en cuenta a la hora de realizar una selección de personal en cada uno de los siguientes puestos? (No leer – Primera mención) (continuación)

	PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL INTERMEDIO	RESTO DE PLANTILLA
Formación académica	41,0%	44,6%	35,7%
Experiencia previa	32,9%	35,4%	30,0%
Actitud ante el trabajo	6,1%	9,6%	16,0%
Disponibilidad absoluta	1,3%	-	2,2%
Disponibilidad horaria	1,1%	2,4%	0,7%
Disponibilidad para viajar	-	-	0,1%
Habilidades que requiera el puesto	6,9%	6,2%	11,1%
Otros	1,9%	0,2%	2,9%
Ningún criterio	8,9%	1,6%	1,1%
Nº medio de criterios	0,73 criterios	1,38 criterios	1,49 criterios
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	15.337	14.495	31.836
Base real	242	274	504

Nota: En esta tabla se ha eliminado el Ns/Nc. Para el cálculo del número medio de criterios se han eliminado del cómputo el Ns/Nc, "Ninguno" y "No cogen a nadie".

(Tabla 2.34.) Pero, ¿qué se esconde detrás de la tan valorada "actitud"? Para dar respuesta a esta cuestión de manera cualitativa, se requiere distinguir primero entre distintos puestos de trabajo: aquellos que requieren cierta formación académica (puestos intermedios) y los que se enmarcarían dentro de la categoría de "empleos no cualificados" (incluidos en el resto de plantilla). En el primer caso, la "actitud" se podría redefinir como disposición, implicación, compromiso, etc., es decir, aspectos que implican una dedicación plena al trabajo y un compromiso con la entidad.

Por otro lado, para los trabajos en los que no se exige titulación, la "actitud" hace referencia a la capacidad de trabajo, de hacer bien las cosas.

Por lo tanto, aunque las empresas no manifiestan de manera explícita la dedicación plena como requisito de contratación, sí se refleja a través de otras cualidades (compromiso, implicación, etc.).

TABLA 2.34. P21. ¿Cuáles son los principales criterios que se tienen en cuenta a la hora de realizar una selección de personal en cada uno de los siguientes puestos? (No leer – Primera mención) (Empresas según tipo de actividad)

	INDUSTRIA			CONSTRUCCIÓN			SERVICIOS		
	PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL INTERMEDIO	RESTO DE PLANTILLA	PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL INTERMEDIO	RESTO DE PLANTILLA	PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL INTERMEDIO	RESTO DE PLANTILLA
Formación académica	42,0%	44,2%	36,5%	44,5%	49,5%	26,2%	40,3%	43,9%	37,6%
Experiencia previa	39,8%	43,0%	30,9%	29,1%	37,0%	45,8%	31,5%	32,5%	26,2%
Actitud ante el trabajo	9,0%	3,6%	18,5%	2,2%	11,7%	12,1%	5,8%	11,3%	16,2%
Habilidades que requiera el puesto	6,1%	9,1%	11,6%	4,4%	1,8%	13,0%	7,4%	6,0%	10,6%
Disponibilidad absoluta	-	-	0,5%	-	-	1,8%	1,8%	-	2,8%
Disponibilidad horaria	-	-	-	-	-	-	1,5%	3,6%	1,1%
Otros	-	-	0,5%	-	-	1,2%	2,7%	0,3%	4,1%
Nada/Ninguno	3,1%	-	1,5%	19,9%	-	-	9,1%	2,5%	1,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base elevada	3.001	3.323	6.002	1.393	1.651	4.667	10.943	9.520	21.166
Base real	70	81	136	26	38	76	146	155	292

Nota: En esta tabla se ha eliminado el Ns/Nc.

Aunque la edad no es un aspecto que se mencione de manera espontánea por las personas responsables de selección (fase cualitativa), la experiencia particular de determinadas empresas lo destaca como un aspecto importante. Existe, por lo tanto, para determinados puestos, una mayor inclinación por la contratación de jóvenes, no por su cualidad de jóvenes, sino por su falta de experiencia. A este respecto, las empresas consideran importante el poder adaptar a las personas empleadas a su filosofía de trabajo.

Las tablas mostradas hasta ahora ofrecían los aspectos que de manera espontánea mencionaban las personas encuestadas. Por otro lado, la experiencia personal de cada entrevistado y entrevistada no ha hecho sino ratificar dichos datos cuantitativos. (Tabla 2.35.) En esta ocasión, a través de la respuesta sugerida, lo que se muestra es la traducción de lo que hasta ahora se ha mencionado: la formación y la experiencia son aspectos básicos, pero lo que acaba discriminando, lo que realmente se valora, es la “dedicación” –actitud– al trabajo.

TABLA 2.35. P22. De los siguientes aspectos que le voy a mencionar, ¿cuáles se tienen en cuenta a la hora de realizar una selección de personal en los siguientes puestos? (Leer – Respuesta múltiple)

	PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL INTERMEDIO	RESTO DE PLANTILLA
Formación académica	88,2%	77,9%	65,8%
Experiencia previa	29,6%	54,8%	59,2%
Dedicación plena al trabajo	21,2%	32,6%	33,9%
Disponibilidad horaria	17,1%	29,4%	32,2%
Disponibilidad para viajar	11,5%	18,7%	11,2%
Edad	3,7%	7,0%	6,9%
Sexo	1,8%	2,3%	3,4%
Cargas familiares	0,9%	1,6%	2,5%
Estado civil	0,2%	0,6%	1,5%
Nc	0,4%	-	-
TOTAL	174,6%	224,9%	216,7%
Base elevada	15.337	14.495	31.836
Base real	242	274	504

Un aspecto que no se ha citado por parte de los y las profesionales ha sido la implicación de la vida personal y/o familiar en los procesos de selección. Y no se ha mencionado como aspecto crítico, porque las empresas manifiestan que las circunstancias ajenas al trabajo no influyen o no “tendrían” que influir en el trabajo desempeñado. Aunque también es cierto que, aunque en las entrevistas personales no se pregunta por circunstancias personales o familiares, sí se ha detectado cierta “previsión” por parte de las empresas, es decir, cuando se contrata una mujer se cuenta con una posible maternidad, con las repercusiones que esto pueda generar.

Del mismo modo, el sexo tampoco se indica como una característica decisiva, aunque sí es cierto que se han detectados dos excepciones. Por un lado, para aquellos puestos en los que se requieren determinadas cualidades físicas. Por la dureza del puesto, se considera más adecuado un hombre que una mujer, aunque también es cierto que la candidatura de mujeres a estos puestos es casi nula.

Por otro lado, en empresas industriales o de la construcción, responsables de recursos humanos (hombres) consideran que un hombre puede sentirse más “cómodo”, ya que son sectores tradicionalmente más masculinos. Aunque en este caso, a diferencia de las ocupaciones en los que se requiere mayor fuerza física, la presencia de mujeres en este tipo de puestos va aumentando.

La materialización de esta opinión, en la que se valoran las cualidades y la actitud de las personas y no su sexo, se refleja en la tabla 2.36., aunque existe una parte importante de las personas encuestadas que no se posicionan. A excepción de los puestos intermedios donde se considera que la productividad de las mujeres es mayor que la de los hombres, no existen diferencias entre el porcentaje de personas que valoran mejor la productividad de los hombres que la de las mujeres.

TABLA 2.36. P23. Desde su experiencia, comparando la productividad entre sexos, considera que... (Leer – Única respuesta)

	PERSONAL DIRECTIVO		PERSONAL INTERMEDIO		RESTO DE PLANTILLA	
Es mucho mayor en las mujeres que en los hombres	4,6%	8,7%	7,2%	14,5%	3,2%	8,2%
Es bastante mayor en las mujeres que en los hombres	4,1%		7,2%		5,1%	
Es igual entre hombres y mujeres	44,4%		60,4%		61,7%	
Es mucho mayor en los hombres que en las mujeres	7,8%	9,1%	3,2%	3,7%	8,2%	11,1%
Es bastante mayor en los hombres que en las mujeres	1,4%		0,5%		2,9%	
Ns/Nc	37,8%		21,5%		18,9%	
TOTAL	100,0%		100,0%		100,0%	
Base elevada	38.146		19.370		38.796	
Base real	577		356		591	

	PERSONAL DIRECTIVO		PERSONAL INTERMEDIO		RESTO DE PLANTILLA	
Es mucho mayor en las mujeres que en los hombres	7,4%	14,0%	9,2%	18,4%	3,9%	10,1%
Es bastante mayor en las mujeres que en los hombres	6,6%		9,2%		6,2%	
Es igual entre hombres y mujeres	71,3%		76,9%		76,2%	
Es mucho mayor en los hombres que en las mujeres	12,5%	14,7%	4,1%	4,7%	10,1%	13,7%
Es bastante mayor en los hombres que en las mujeres	2,2%		0,6%		3,6%	
TOTAL	100,0%		100,0%		100,0%	
Base elevada	23.742		15.210		31.446	
Base real	371		292		492	

Nota: En esta tabla se ha eliminado el Ns/Nc.

No obstante, existe una parte de los y las responsables de recursos humanos que consideran que existen diferencias de productividad por sexo. ¿Cuáles son las razones que se mencionan para considerar a las mujeres menos productivas que los hombres? (Tabla 2.37.) Como ya se mencionaba en la implicación del sexo en el proceso de selección, la inadecuación del empleo a las característica de una mujer es el aspecto clave. Aunque los porcentajes son pequeños, se recogen también motivos relacionados con la capacidad intelectual y actitud frente al trabajo.

TABLA 2.37. P24. ¿Cuáles son los motivos por los que considera que la productividad es menor en las mujeres? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas que en alguno de los puestos consideran menos productivas a las mujeres)

	TOTAL
Tipo de trabajo no es adecuado	33,1%
Por fuerza física	19,3%
Su disponibilidad en el trabajo no es plena	7,1%
Prejuicios sociales	5,4%
Su capacidad de trabajar con autonomía es menor	3,7%
Compaginación	2,7%
Otros	4,9%
Nada/Ninguno	4,2%
Ns/Nc	24,0%
TOTAL	104,4%
Base elevada	6.232
Base real	96

Pero, también es necesario tener en cuenta la opinión de aquellas personas que consideran mayor la productividad de las mujeres, ¿cuáles son sus argumentos? (Tabla 2.38.) En este caso, se mencionan cualidades y actitudes asociadas al desarrollo del trabajo: dedicación, capacidad de organización, disponibilidad, etc.

TABLA 2.38. P25. ¿Cuáles son los motivos por los que considera que la productividad es mayor en las mujeres? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas que en alguno de los puestos consideran más productivas a las mujeres)

	TOTAL
Su dedicación al trabajo es plena	32,5%
Su capacidad en la organización del trabajo es mayor	31,1%
Su disponibilidad en el trabajo es plena	28,8%
Su capacidad en la toma de decisiones es mayor	11,6%
Su capacidad de trabajar con autonomía es mayor	10,6%
Su capacidad frente a la dirección de equipos es mayor	9,8%
Más detallistas /Más atentas	6,2%
Su actitud	3,9%
Otros	8,1%
Ns/Nc	5,9%
TOTAL	148,6%
Base elevada	5.854
Base real	110

Por lo tanto, la única característica que los y las responsables de recursos humanos consideran que sitúan en desventaja a las mujeres con respecto a los hombres es la fuerza física.

En cuanto a las CONCLUSIONES extraídas de la selección externa:

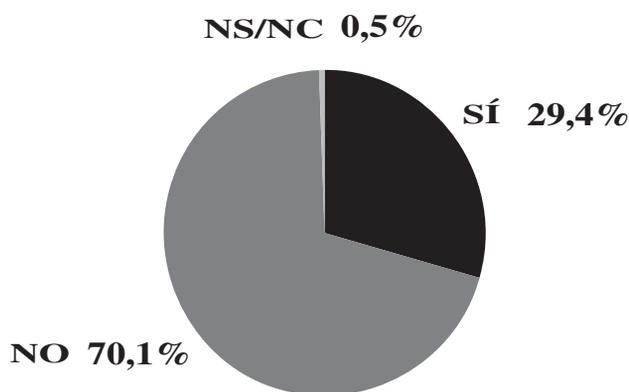
- La formación y la experiencia son los criterios base de una selección de personal externo, aunque el aspecto que más se valora es la “actitud” frente al trabajo.
- Por otro lado, las circunstancias personales y/o familiares no se mencionan como características a tener en cuenta, aunque sí existen casos en los que se presupone su impacto: trabajos en los que se requiere cierta fuerza física y puestos directivos de sectores tradicionalmente masculinizados.
- En cuanto a la percepción de las personas responsables de recursos humanos, no existe diferencia entre la productividad entre hombres y mujeres.

PROMOCIÓN INTERNA DEL PERSONAL

2.3.2

La promoción, entendida como un cambio de rango, es una posibilidad que se ofrece en pocas empresas (29,4%). Aunque lo que sí es más habitual, es la ampliación de responsabilidades del personal. Dicho esto, una persona que ocupa, por ejemplo, un puesto intermedio no cambiará de puesto, pero sí se le ofrecerán más responsabilidades, traducidas en proyectos de mayor envergadura.

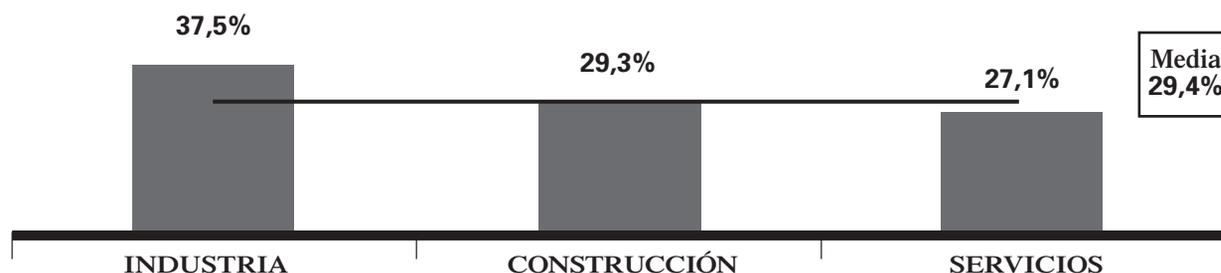
GRÁFICO 2.11. P26. ¿Existe la posibilidad de promoción interna dentro de la empresa?
(Leer – Única respuesta)



Base: B. elevada: 40.546; B. real: 605

(Gráfico 2.12) Y esta mayor o menor posibilidad de promoción varía también en función del sector de actividad en el que opere la empresa. Asimismo, en las empresas industriales es en las que la posibilidad de cambio de rango es mayor.

GRÁFICO 2.12. P26. ¿Existe la posibilidad de promoción interna dentro de la empresa? (Leer – Única respuesta) (Empresas por sector de actividad)



A este respecto, no se perciben por parte de las empresas diferencias entre la accesibilidad de las mujeres y los hombres a los procesos de promoción. En cifras, el acceso de la totalidad de las mujeres a estos procesos se da en el 78,4% de las empresas, mientras que el de los hombres se da en el 76,3% de las entidades.

Y aunque según las personas responsables de las empresas la accesibilidad de mujeres y hombres a los procesos de promoción es la misma, existen casos en los que las mujeres tienen menos posibilidades (Tabla 2.39.), y la razón por la que existe esta diferencia, dejando a un lado aquellas empresas en las que sólo hay hombres, se encuentra en la tipología del trabajo.

De esta manera, la mayor adecuación de los hombres a determinados puestos de trabajo afecta tanto a los procesos de selección como de promoción interna.

TABLA 2.39. P29. ¿Por qué motivos considera que las mujeres acceden en menor medida a la promoción interna? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas en las que el porcentaje de mujeres que acceden a la promoción interna es menor que el de los hombres)

	TOTAL
Sólo hay hombres	26,4%
Por el tipo de trabajo	24,4%
Otras prioridades	13,0%
Por la organización en la empresa	7,6%
Menor interés por la promoción	5,7%
Son menos	3,2%
Según promociones	2,3%
Por prejuicios	1,1%
Ningún motivo	1,1%
Ns/Nc	16,3%
TOTAL	101,1%
Base elevada	2.796
Base real	68

Por otro lado, los criterios que se tienen en cuenta en los procesos de promoción interna son los mismos que se consideran en la selección externa, aunque en esta ocasión la actitud frente al trabajo se concreta en características particulares.

Asimismo, la trayectoria y formación se mantienen como aspectos básicos a tener en cuenta. Como características decisivas se encuentran aspectos como la dedicación plena al trabajo y las distintas capacidades a desarrollar en el puesto de trabajo: organización, autonomía, toma de decisiones.

TABLA 2.40. P30. ¿Qué criterios se tienen en cuenta a la hora de realizar una promoción interna? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas que realizan procesos de promoción interna)

	PRIMERA MENCIÓN	RESPUESTA MÚLTIPLE
Experiencia previa/ trayectoria	32,9%	52,1%
Formación	22,1%	30,3%
Dedicación plena al trabajo	13,1%	24,7%
Capacidad de organización del trabajo	6,9%	17,7%
Habilidades que requiera el puesto	6,2%	8,0%
Capacidad de trabajar con autonomía	2,8%	13,7%
Motivación	1,7%	2,5%
Capacidad en la dirección de equipos	1,5%	7,6%
Capacidad en la toma de decisiones	1,3%	11,6%
Antigüedad	1,0%	2,0%
Actitud ante el trabajo	0,8%	1,6%
Disponibilidad horaria	0,8%	4,6%
Otros	2,1%	8,6%
Ns/Nc	6,9%	6,9%
TOTAL	100,0%	191,9%
Base elevada		11.923
Base real		249

Teniendo en cuenta el sector de actividad (Tabla 2.41.), se detectan diferencias en cuanto a aspectos a tener en cuenta. De esta manera, en las empresas de construcción se valora en mayor medida que en los otros dos sectores, la dedicación plena al trabajo.

En el sector servicios, donde la presencia de las mujeres es mayor, se valora en menor medida la dedicación plena, y se otorga mayor importancia a la formación, experiencia.

TABLA 2.41. P30. ¿Qué criterios se tienen en cuenta a la hora de realizar una promoción interna? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas que realizan procesos de promoción interna según sector de actividad)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Experiencia previa/ trayectoria	55,7%	43,3%	52,6%	52,1%
Formación	28,7%	10,2%	35,3%	30,3%
Dedicación plena al trabajo	28,1%	47,0%	18,5%	24,7%
Capacidad de organización del trabajo	18,4%	27,6%	15,3%	17,7%
Capacidad de trabajar con autonomía	10,1%	7,9%	16,5%	13,7%
Capacidad en la toma de decisiones	14,3%	16,6%	9,4%	11,6%
Habilidades que requiera el puesto	15,5%	7,4%	5,1%	8,0%
Capacidad en la dirección de equipos	11,0%	6,0%	6,5%	7,6%
Disponibilidad horaria	8,1%	-	4,2%	4,6%
Motivación	1,0%	-	3,6%	2,5%
Antigüedad	4,1%	-	1,6%	2,0%
Actitud ante el trabajo	3,1%	2,3%	0,8%	1,6%
Disponibilidad para viajar	1,0%	-	2,1%	1,5%
Productividad	-	-	2,3%	1,4%
Edad	1,0%	2,3%	1,2%	1,3%
Carácter de la persona	2,1%	-	1,3%	1,3%
Sexo	-	4,1%	0,4%	0,8%
Otros	4,0%	1,9%	1,5%	2,3%
Ns/Nc	3,1%	-	9,9%	6,9%
TOTAL	209,3%	176,6%	188,1%	191,9%
Base elevada	2.945	1.613	7.365	11.923
Base real	85	33	131	249

Nota: La base de "Construcción" es reducida, por lo que habrá que tomar los datos como orientativos.

Y de nuevo, al igual que en la selección de personal, en los procesos de promoción interna, una vez vistos los aspectos que de manera espontánea mencionan las personas responsables de recursos humanos, conoceremos qué incidencia tienen determinadas variables.

El análisis de la tabla 2.42. permite realizar una agrupación clara en función del peso que ejercen en los procesos de promoción:

1. Experiencia / formación
2. Capacidades profesionales
3. Dedicación al trabajo
4. Característica personales y familiares

En este caso, a excepción de las empresas de construcción, los aspectos relacionados con las capacidades profesionales se posicionan junto con la experiencia y formación como las variables que más peso tienen, superando incluso a la dedicación plena.

¿Qué motiva entonces este cambio de orden? El hecho de que la dedicación plena se mencione en más ocasiones de manera espontánea, la posiciona como una variable con mayor peso que el proceso de promoción. Por otro lado, la valoración de las capacidades del candidato o candidata son aspectos que se dan por hecho, que se tienen en cuenta, pero que no son decisivos.

TABLA 2.42. P31. De los siguientes aspectos que le voy a mencionar, ¿cuáles se tienen en cuenta en una promoción interna? (Leer – Respuesta múltiple) (Empresas que realizan procesos de promoción interna según sector de actividad)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Experiencia previa/ trayectoria	77,3%	72,7%	70,9%	72,7%
Capacidad de organización del trabajo	68,8%	74,4%	63,1%	66,0%
Capacidad de trabajar con autonomía	60,8%	60,7%	59,9%	60,3%
Formación	58,4%	48,7%	63,1%	60,0%
Capacidad en la toma de decisiones	61,7%	64,1%	58,1%	59,8%
Dedicación plena al trabajo	54,9%	64,7%	46,4%	51,0%
Capacidad en la dirección de equipos	57,5%	52,9%	40,3%	46,2%
Disponibilidad horaria	39,1%	21,2%	39,1%	36,7%
Disponibilidad para viajar	18,4%	21,8%	21,1%	20,6%
Edad	9,1%	2,3%	8,4%	7,8%
Sexo	2,0%	14,0%	6,2%	6,2%
Estado civil	-	10,0%	3,5%	3,5%
Cargas familiares	4,1%	1,9%	3,1%	3,2%
Ninguna	2,0%	1,8%	0,4%	1,0%
Ns/Nc	5,1%	2,3%	9,0%	7,1%
TOTAL	519,2%	513,5%	492,6%	502,1%
Base elevada	2.945	1.613	7.365	11.923
Base real	85	33	131	249

Nota: La base de "Construcción" es reducida, por lo que habrá que tomar los datos como orientativos.

(Tabla 2.43.) ¿Cómo se posicionan las mujeres en este proceso? Hemos visto ya que la mayor parte de los y las profesionales consultados consideran que no existen diferencias en cuanto a la productividad entre hombres y mujeres. ¿Qué ocurre con las capacidades profesionales? Aunque en este caso el porcentaje de no respuesta es también elevado, en la mayor parte de los casos se considera que ambos colectivos están en las mismas condiciones. Aunque existe un porcentaje importante que valora más la forma de trabajar de las mujeres con respecto a los hombres.

TABLA 2.43. P32. ¿Cómo valora, en una escala de 1 a 5, siendo 1 mucho mejor y 5 mucho peor, la forma de trabajar de los hombres frente a las mujeres en relación con...? (Leer – Única respuesta por capacitación) (Empresas que realizan procesos de promoción interna según sector de actividad)

	DIRECCIÓN DE EQUIPOS		TOMA DE DECISIONES		CAPACIDAD DE TRABAJAR CON AUTONOMÍA		ORGANIZACIÓN DE SU TRABAJO	
Mucho mejor	0,6%	7,3%	0,4%	6,0%	0,5%	6,0%	0,7%	5,2%
Mejor	6,7%		5,6%		5,6%		4,5%	
Igual	54,8%		60,9%		63,9%		54,7%	
Peor	9,7%	10,3%	11,8%	12,1%	10,8%	13,5%	21,2%	24,1%
Mucho peor	0,6%		0,3%		2,7%		2,9%	
Ns/Nc	27,6%		21,0%		16,6%		16,0%	
TOTAL	100,0%		100,0%		100,0%		100,0%	
Base elevada					40.546			
Base real					605			

	DIRECCIÓN DE EQUIPOS		TOMA DE DECISIONES		CAPACIDAD DE TRABAJAR CON AUTONOMÍA		ORGANIZACIÓN DE SU TRABAJO	
Mucho mejor	0,8%	10,1%	0,5%	7,5%	0,6%	7,3%	0,8%	6,2%
Mejor	9,3%		7,0%		6,7%		5,4%	
Igual	75,7%		77,1%		76,6%		65,1%	
Peor	13,3%	14,2%	15,0%	15,4%	13,0%	16,2%	25,3%	28,7%
Mucho peor	0,9%		0,4%		3,2%		3,4%	
TOTAL	100,0%		100,0%		100,0%		100,0%	
Base elevada	29.363		32.039		33.834		34.059	
Base real	455		498		527		526	

Nota: En la segunda tabla se ha eliminado la opción Ns/Nc con el objetivo de tener una visión más clara del posicionamiento de las empresas.

Las CONCLUSIONES extraídas en este apartado son:

- Sólo un 29,4% de las empresas ofrecen a su plantilla la posibilidad de promoción. Existe por otro lado, otra fórmula paralela: el aumento de la responsabilidad en el puesto.
- Según las empresas, la accesibilidad de los hombres y las mujeres es prácticamente total, detectándose sólo diferencias en situaciones concretas. Por un lado, en los pue-

tos en los que las condiciones físicas se perfilan como un obstáculo prácticamente insalvable para las mujeres. Y por otro lado, en puestos directivos de sectores tradicionalmente masculinos (industria y construcción), donde se considera que dicha “masculinización” puede dificultar el desarrollo profesional de las mujeres.

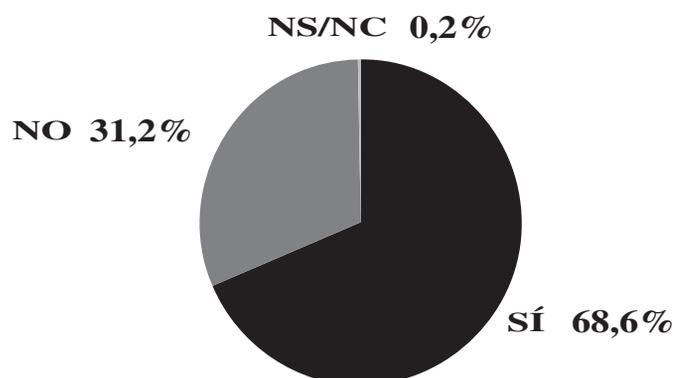
- Salvando estos dos obstáculos, las personas responsables de recursos humanos valoran igual la forma de trabajar de hombres y mujeres, inclinándose si cabe más por la forma de trabajar de estas últimas.
- En cuanto a los criterios de promoción, tomando como base la formación, experiencia y saber hacer, la dedicación plena se perfila también como una característica decisiva y valorada.

FORMACIÓN INTERNA

2.3.3

La formación es una opción que facilitan en 68,6% de las empresas y dentro de ellas, la práctica totalidad de mujeres y hombres tienen acceso a ella. A este respecto, no existen diferencias en función del sector, aunque también es cierto que la tipología de formación que se ofrece es distinta. En las empresas de construcción consultadas, la formación se reduce a lo que la Ley obliga en riesgos laborales, mientras que en el resto de empresas la oferta es más amplia.

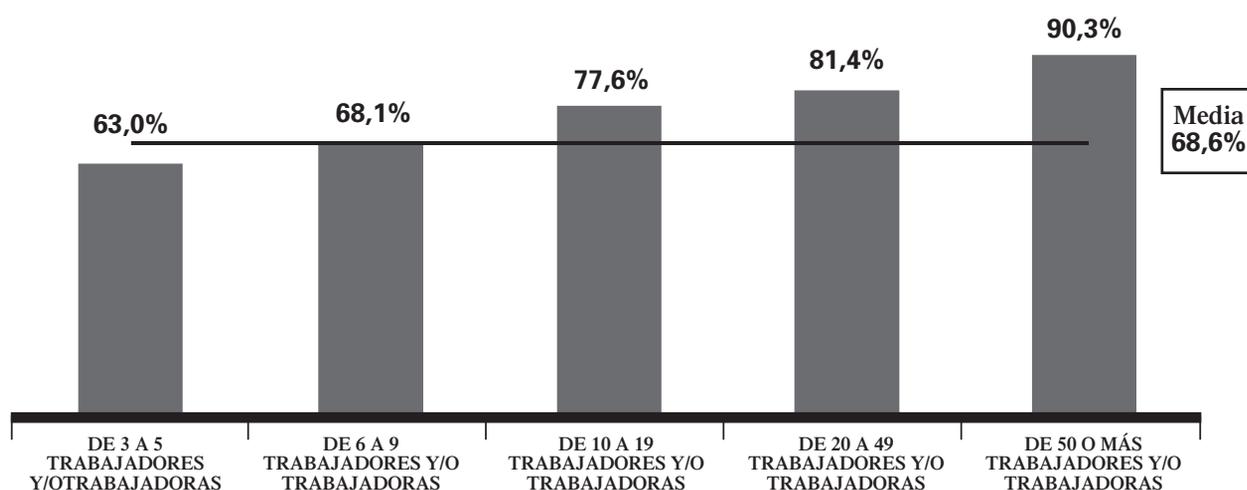
GRÁFICO 2.13. P33. ¿Se ofrece formación continua en la empresa? (Leer – Única respuesta)



Base: B. elevada: 40.546; B. real: 605

(Gráfico 2.14.) Un factor que sí influye en la capacidad de ofrecer formación continua es el tamaño de la empresa. Al igual que en otras valoraciones que se han realizado, las empresas con un mayor volumen de trabajadoras y trabajadores son las que, en mayor medida, cuentan con planes de formación continua.

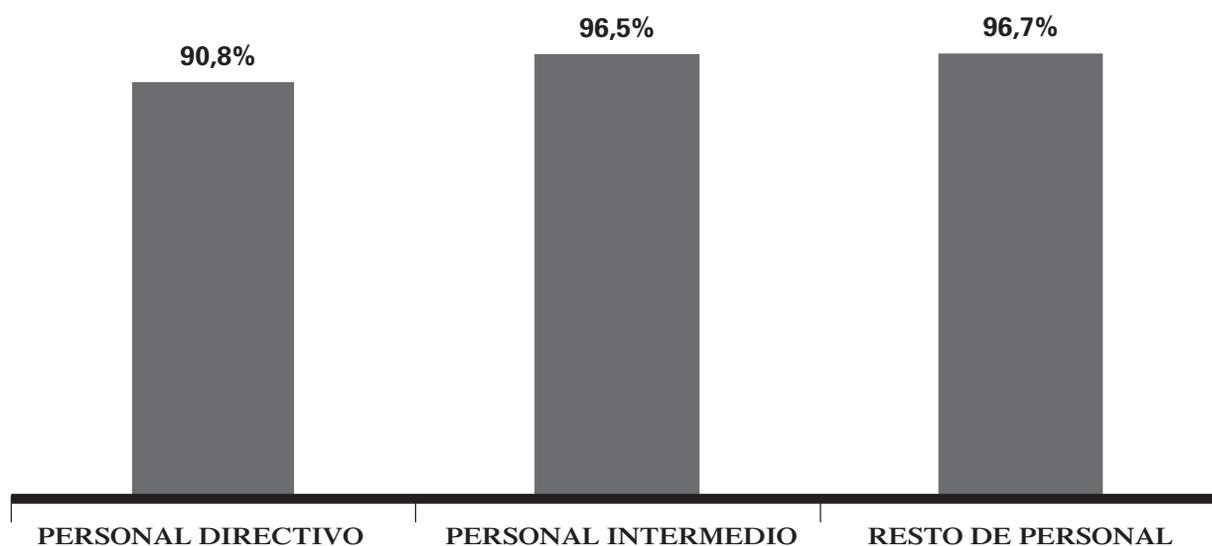
GRÁFICO 2.14. P33. ¿Se ofrece formación continua en la empresa? (Leer – Única respuesta) (Empresas según tamaño de la plantilla)



Base: B. elevada: 40.546; B. real: 605

(Gráfico 2.15) Las empresas que cuentan con formación interna garantizan el acceso de la misma a la práctica totalidad de la empresa, reduciéndose sólo la proporción entre el personal directivo.

GRÁFICO 2.15. P34. ¿Se ofrece formación a toda la plantilla? (Leer) (Única respuesta) (Empresas que ofrecen formación interna)



Base: Personal directivo (B. elevada: 26.724, B. real: 435); personal intermedio (B. elevada: 14.245, B. real 281); resto de personal (B. elevada: 26.810, B. real: 442)

La formación durante el horario laboral es la principal opción por la que optan la mayor parte de las entidades, aunque este porcentaje baja entre las empresas del sector comercial. A este respecto, la tipología de formación seleccionada condiciona también el horario de su impartición.

De manera cualitativa se ha detectado la opción on-line como otro aspecto que facilita en algunas empresas la adaptación de la formación.

TABLA 2.44. P35. ¿En qué horario se ofrece la formación? (Leer – Única respuesta) (Empresas que realizan procesos de promoción interna según sector de actividad)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Horario laboral	74,2%	88,5%	85,9%	84,0%
Horario no laboral entre semana	50,4%	43,0%	43,1%	44,5%
Horario no laboral fin de semana	3,4%	8,9%	13,8%	11,1%
Ns/Nc	7,2%	0,8%	2,0%	2,8%
TOTAL	135,2%	141,2%	144,8%	142,4%
Base elevada	5.360	3.847	18.612	27.819
Base real	119	65	266	450

El análisis de la formación interna ofrece las siguientes CONCLUSIONES:

- El 68,6% de las empresas ofrecen formación interna a su plantilla, garantizando el acceso a la misma a la práctica totalidad de la misma, y no detectándose diferencias entre hombres y mujeres.
- El tamaño de la plantilla, entendiéndose como una característica que define a su vez el tamaño de la entidad, influye de manera determinante en la capacidad de ofrecer formación interna. A mayor tamaño, mayor cobertura formativa.
- Por otro lado, el horario laboral se plantea como la principal opción para realizar esta formación, aunque en el sector industrial se combina con horario no laboral entre semana.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

2.4

La actitud de las empresas frente a las medidas de conciliación no sigue un mismo patrón. La actividad de la empresa y su tamaño son dos aspectos clave que inciden de manera directa, independiente y correlacionadamente, en el impacto de dichas medidas en la productividad de las empresas. A lo largo de las siguientes páginas se analizará cuál es el

grado de implementación de las distintas medidas seleccionadas en las distintas empresas, así como su actitud ante las mismas.

En un primer análisis (Tabla 2.45.), sin tener en cuenta la naturaleza de las empresas, la principal conclusión a la que se llega es que más del 60% de las personas responsables de recursos humanos afirman no tener implantadas ninguna medida de conciliación, o desconocer su implantación, cuando se les pregunta sobre dichas medidas de manera espontánea. Es decir, la conciliación no es una línea de actuación que se encuentre dentro de las directrices de las empresas, y esta es una conclusión que se extrae tanto de la fase cuantitativa como cualitativa.

Por otro lado, entre los que sí mencionan de manera espontánea alguna medida, son los horarios flexibles y la reducción de jornada las dos con mayor incidencia. A este respecto, y como se ha podido detectar en la fase cualitativa, es importante considerar que atrasar en cierta medida la hora de entrada, es lo que entienden en la mayor parte de los casos como flexibilidad horaria, con lo que podría quedar en entredicho que realmente se esté ofreciendo por parte de la empresa esta medida.

TABLA 2.45. P51. ¿Qué medidas de conciliación tienen implantadas en la empresa? (No leer – Respuesta múltiple)
P52. De las siguientes políticas que le voy a mencionar, ¿cuáles tienen implantadas en la empresa? (Leer – Respuesta múltiple)

	NOTORIEDAD ESPONTÁNEA	NOTORIEDAD SUGERIDA
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	14,6%	58,3%
Horarios flexibles	21,8%	53,0%
Reducción jornada motivos familiares	17,1%	49,2%
Permisos para formación	10,1%	48,8%
Permisos retribuidos	8,3%	38,9%
Reducción de jornada por otros motivos	9,6%	37,5%
Excedencia para el cuidado de familiares	7,5%	34,8%
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	1,2%	9,4%
Vacaciones no remuneradas	1,1%	6,1%
Prohibición de reuniones a partir de una hora	0,8%	4,3%
Guarderías, cuidado de niños y niñas	0,7%	2,4%
Ninguna	39,0%	23,9%
Ns	22,4%	-
Número medio de medidas implantadas		3,43 medidas
TOTAL	154,2%	366,6%
Base elevada		40.546
Base real		605

Pero, como ya habíamos avanzado, la actividad desarrollada por la empresa, así como el tamaño de la misma son dos aspectos relevantes en la implementación final de las medidas. ¿En qué modo confluyen? Por un lado es importante considerar que existen activida-

des como el comercio, hostelería, peluquerías, etc. en las que la amplitud horaria necesaria para dar un servicio adecuado coincide con el hecho de que este tipo de empresas se caracterizan por tener, salvo excepciones, un tamaño reducido. Las empresas participantes con estas características coinciden en que determinadas medidas, especialmente la reducción de jornada, pueden afectar a la productividad de la empresa, ya que se considera como un coste a asumir.

Otro aspecto que también resulta significativo a la hora de valorar la actividad como aspecto relevante, es considerar el grado de feminización y masculinización que existe en cada caso. De esta manera, en sectores tradicionalmente más masculinizados, como la construcción, la implementación de las distintas medidas de conciliación es menor, reduciéndose en cada caso a los puestos de administración, tradicionalmente ocupados por mujeres.

(Tabla 2.46.) En cifras, existe una considerable diferencia entre las empresas con menos de 10 personas trabajadoras y las que cuentan con una plantilla de al menos 50. En el primer caso, el 27% afirma no tener implantada ninguna medida, mientras que entre las empresas de mayor volumen este porcentaje desciende hasta el 8,2%.

TABLA 2.46. P52. De las siguientes políticas que le voy a mencionar, ¿cuáles tienen implantadas en la empresa? (Leer – Respuesta múltiple) (Empresas según tipo de actividad)

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	56,8%	45,8%	61,3%	58,3%
Horarios flexibles	53,9%	38,3%	55,7%	53,0%
Reducción jornada motivos familiares	49,3%	41,6%	50,7%	49,2%
Permisos para formación	45,6%	37,9%	51,9%	48,8%
Permisos retribuidos	40,2%	42,2%	37,9%	38,9%
Reducción de jornada por otros motivos	40,5%	30,0%	38,1%	37,5%
Excedencia para el cuidado de familiares	30,7%	26,8%	37,7%	34,8%
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	6,9%	8,2%	10,3%	9,4%
Vacaciones no remuneradas	6,4%	2,2%	6,8%	6,1%
Prohibición de reuniones a partir de una hora	2,4%	5,7%	4,5%	4,3%
Guarderías, cuidado de niños y niñas	3,9%	2,3%	2,0%	2,4%
Ninguna	25,2%	28,1%	22,7%	23,9%
Número medio de medidas implantadas	3,37 medidas	2,81 medidas	3,57 medidas	3,43 medidas
TOTAL	361,8%	309,1%	379,6%	366,6%
Base elevada	7.852	5.511	27.183	40.546
Base real	160	86	359	605

TABLA 2.47. P52. De las siguientes políticas que le voy a mencionar, ¿cuáles tienen implantadas en la empresa? (Leer – Respuesta múltiple) (Empresas por tamaño de la plantilla)

	DE 3 A 5 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 6 A 9 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 10 A 19 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 20 A 49 TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	DE 50 O MÁS TRABAJADORES Y/O TRABAJADORAS	TOTAL
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	61,4%	53,4%	54,3%	54,8%	60,7%	58,3%
Horarios flexibles	53,9%	54,2%	45,4%	51,4%	66,2%	53,0%
Reducción jornada motivos familiares	46,1%	48,1%	50,6%	57,3%	75,2%	49,2%
Permisos para formación	46,9%	50,6%	49,2%	48,6%	65,4%	48,8%
Permisos retribuidos	36,3%	39,2%	39,7%	45,0%	59,5%	38,9%
Reducción de jornada por otros motivos	37,0%	36,3%	34,9%	37,2%	60,1%	37,5%
Excedencia para el cuidado de familiares	32,5%	31,5%	35,6%	39,7%	71,0%	34,8%
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	10,2%	7,3%	7,3%	11,6%	10,1%	9,4%
Vacaciones no remuneradas	6,3%	3,3%	5,2%	7,2%	19,0%	6,1%
Prohibición de reuniones a partir de una hora	4,9%	3,5%	2,6%	3,5%	8,1%	4,3%
Guarderías, cuidado de niños y niñas	2,3%	3,5%	1,5%	0,9%	4,0%	2,4%
Ninguna	27,0%	20,7%	22,8%	19,8%	8,2%	23,9%
Número medio de medidas implantadas	3,38 medidas	3,31 medidas	3,26 medidas	3,57 medidas	4,99 medidas	3,43 medidas
TOTAL	364,8%	351,6%	349,1%	377,0%	507,5%	366,6%
Base elevada	22.250	7.577	5.715	3.463	1.541	40.546
Base real	130	120	192	113	50	605

Así mismo, la implementación de determinadas medidas (reducción de jornada, excedencias para el cuidado de familiares, etc.) dependen del perfil de la plantilla y sus necesidades personales y familiares. Y como acabamos de ver, en determinados sectores el impacto de dichas medidas se ve reducido en función de la tipología de la plantilla empleada.

Por lo tanto, a la hora de determinar qué acciones se consideran que pueden ser más viables en un futuro próximo, las empresas se muestran reticentes: no existe ninguna medida sobre la que, mayoritariamente, se prevea un desarrollo futuro próximo.

TABLA 2.48. P53. ¿Tiene pensado establecerlas (las medidas no implantadas) en un futuro próximo? (Leer – Respuesta múltiple) (Medidas no implementadas)

	PREVISIÓN DE IMPLANTACIÓN	BASE ELEVADA	BASE REAL
Permisos para formación	11,8%	20.780	301
Reducción de jornada por motivos familiares	9,6%	20.611	288
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	8,3%	16.891	265
Excedencia para el cuidado de familiares	7,3%	26.416	377
Reducción de jornada por otros motivos	6,8%	25.360	374
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	5,9%	36.750	551
Permisos retribuidos	4,3%	24.757	355
Horarios flexibles	4,0%	19.054	292
Vacaciones no remuneradas	2,2%	38.062	566
Guarderías, cuidado de niños y niñas	2,1%	39.580	592
Prohibición de reuniones a partir de una hora	0,2%	38.808	582
Ninguna	66,2%	9.691	130

Y tal como se muestra a través de cifras en la tabla 2.49., la falta de solicitud y/o necesidad por parte de la plantilla se perfila como la principal razón que aducen las empresas.

No obstante, aunque en cifras su impacto no parece ser tan destacable, sí es cierto que se han detectado otros motivos que también inciden en esta falta de implementación. Por un lado, algunas empresas no tienen una determinada política de conciliación prefijada, es decir, no existe un protocolo a seguir, sino que atienden cada caso de manera personalizada, intentando adaptarse, en la medida de lo posible, a las necesidades planteadas por la persona demandante.

En segundo lugar, las posibles discrepancias que puedan surgir entre la plantilla, por considerar que se está realizando un trato de favor a determinadas personas, actúa como obstáculo para las medidas de conciliación. Se considera por lo tanto, que determinadas medidas de conciliación pueden crear situaciones conflictivas entre la plantilla.

TABLA 2.49. P55. ¿Por qué motivos no ha implantado ninguna medida de conciliación? (No leer – Respuesta múltiple) (Empresas que no han implementado ninguna medida ni lo tienen planteado)

	TOTAL
La plantilla no lo ha solicitado	33,5%
No se necesita	18,4%
Según viene se estudia y soluciona	12,8%
El tipo de sector no se lo puede permitir	5,7%
Las medidas de conciliación reducen la productividad	0,6%
Lo que marca el convenio	0,3%
La empresa no se lo ha planteado	0,3%
Inviabile	0,3%
Ns/Nc	29,4%
TOTAL	101,3%
Base elevada	8.735
Base real	116

En primer lugar, es necesario tener en cuenta que, en determinadas medidas de conciliación, existe cierto desconocimiento por parte de las empresas (Tabla 2.50.) sobre la repercusión que puede existir sobre la productividad.

TABLA 2.50. P54. ¿Qué repercusión ha tenido la implantación de estas medidas en la productividad de su empresa? (Valorar en cada caso) (Empresas que tienen implantada alguna medida de conciliación)

	MUY POSITIVA	POSITIVA	NO HA TENIDO REPERCUSIÓN	NEGATIVA	MUY NEGATIVA	NS/NC	TOTAL	BASE ELEVADA	BASE REAL
Guarderías, cuidado de niños y niñas	17,7%	3,2%	55,1%	3,1%	-	8,3%	100,0%	966	13*
Prohibición de reuniones a partir de una hora	13,4%	17,5%	42,5%	5,1%	-	8,7%	100,0%	1.738	23*
Permisos retribuidos	10,1%	31,6%	40,4%	7,5%	2,0%	13,4%	100,0%	15.789	250
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	9,9%	42,9%	39,0%	4,0%	-	4,2%	100,0%	23.655	340
Excedencias por el cuidado de hijos e hijas o familiares	6,5%	15,6%	37,8%	6,6%	1,3%	4,3%	100,0%	40.546	605
Horarios flexibles	11,4%	44,4%	37,7%	2,3%	-	20,9%	100,0%	21.492	313
Suspensión por riesgo durante el embarazo	5,0%	14,3%	37,7%	8,7%	0,9%	15,8%	100,0%	40.546	605
Excedencia para el cuidado de familiares	10,7%	26,6%	37,6%	10,1%	1,3%	13,7%	100,0%	14.130	228
Permisos para exámenes prenatales, etc.	8,1%	15,9%	37,6%	6,6%	1,2%	4,2%	100,0%	40.546	605
Permiso de maternidad /paternidad	9,8%	19,7%	36,3%	9,3%	1,3%	21,5%	100,0%	40.546	605
Reducción de jornada por motivos familiares	11,6%	27,6%	33,1%	18,0%	1,0%	15,4%	100,0%	19.935	317
Reducción de jornada por otros motivos	4,4%	32,0%	31,5%	18,2%	0,4%	23,5%	100,0%	15.186	231
Permisos para formación	8,3%	62,0%	23,1%	2,4%	-	33,4%	100,0%	19.766	304
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	9,6%	48,9%	20,1%	0,8%	4,8%	32,2%	100,0%	3.796	54*
Vacaciones no remuneradas	13,1%	40,1%	13,4%	10,8%	7,3%	30,6%	100,0%	2.484	39*

Nota (*): El reducido tamaño de la muestra sólo permite extraer datos orientativos.

En primer lugar, considerando las acciones que generan un impacto más negativo, cabría destacar la reducción de jornada.

Y en segundo lugar, como contrapartida, se presentan aquellas que no sólo no inciden de manera negativa, sino que se considera que han tenido un efecto positivo en la productividad: permisos para la formación, teletrabajo, vacaciones no remuneradas y flexibilidad horaria.

TABLA 2.51. P54. ¿Qué repercusión ha tenido la implantación de estas medidas en la productividad de su empresa? (Valorar en cada caso) (Empresas que tienen implantada alguna medida de conciliación)

	MUY POSITIVA - POSITIVA	NO HA TENIDO REPERCUSIÓN	MUY NEGATIVA- NEGATIVA	TOTAL	BASE ELEVADA	BASE REAL
Guarderías, cuidado de niños y niñas	26,4%	69,7%	3,9%	100,0%	764	11*
Suspensión por riesgo durante el embarazo	29,0%	56,6%	14,3%	100,0%	26.990	440
Excedencias por el cuidado de hijos e hijas o familiares	32,5%	55,8%	11,7%	100,0%	27.476	440
Permisos para exámenes prenatales, etc.	34,5%	54,2%	11,3%	100,0%	28.134	465
Prohibición de reuniones a partir de una hora	39,4%	54,1%	6,5%	100,0%	1.365	20*
Permiso de maternidad /paternidad	38,7%	47,5%	13,9%	100,0%	31.004	494
Permisos retribuidos	45,5%	44,1%	10,4%	100,0%	14.474	233
Excedencia para el cuidado de familiares	43,2%	43,6%	13,2%	100,0%	12.194	198
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	55,1%	40,7%	4,2%	100,0%	22.650	331
Horarios flexibles	58,2%	39,4%	2,4%	100,0%	20.600	302
Reducción de jornada por otros motivos	42,0%	36,4%	21,5%	100,0%	13.146	199
Reducción de jornada por motivos familiares	42,9%	36,3%	20,8%	100,0%	18.191	294
Permisos para formación	73,3%	24,1%	2,5%	100,0%	18.936	291
Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)	69,5%	23,9%	6,5%	100,0%	3.195	48
Vacaciones no remuneradas	62,9%	15,8%	21,3%	100,0%	2.102	36*

Nota (*): El reducido tamaño de la muestra sólo permite extraer datos orientativos.

Nota: Se ha eliminado el Ns/Nc y agrupado las respuestas.

Como paso previo a realizar una evaluación final sobre las acciones con un mayor impacto, es importante conocer (Tabla 2.52.) cuáles son las medidas a las que se acogen más trabajadores y trabajadoras. En este caso, en coincidencia con los resultados obtenidos en la tabla 2.45., vuelve a aparecer la flexibilidad tanto de horarios como de vacaciones, junto con los permisos de maternidad y paternidad y reducción de jornada, como las medias con más incidencia sobre la plantilla.

TABLA 2.52. P56. En su empresa, de las que hemos mencionado, ¿a qué medidas se acogen más trabajadores o trabajadoras? (Leer medidas implantadas – Única respuesta) (Empresas que tienen implantada alguna medida de conciliación)

	TOTAL
Horarios flexibles	21,9%
Flexibilidad para periodos vacacionales	14,8%
Permiso de maternidad /paternidad	13,7%
Reducción de jornada por motivos familiares	10,2%
Permisos retribuidos	9,2%
Reducción de jornada por otros motivos	1,9%
Excedencia para el cuidado de familiares	1,5%
Permisos para formación	1,2%
Otras	0,6%
Ninguna	21,6%
Ns/Nc	3,3%
TOTAL	100,0%
Base elevada	40.546
Base real	605

Por lo tanto, con respecto a las medidas de conciliación, cabría DESTACAR que:

- Existe un desconocimiento claro sobre el alcance y la implicación de las diferentes medidas de conciliación. De hecho, en aproximadamente el 60% de las empresas no se aplica ninguna medida de conciliación, o se desconoce.
- Tanto la actividad como el tamaño de la plantilla son dos aspectos que inciden de manera importante en la capacidad de las empresas de ofrecer medidas de conciliación. Las reticencias a la aplicación de dichas medidas se multiplican en empresas pequeñas.
- La reducción de jornada y la flexibilidad horaria (entendida como la posibilidad de poder entrar más tarde a trabajar) son las dos medidas que más se mencionan por parte de las empresas. La implicación que tienen, según las personas consultadas, dichas medidas en la productividad de las empresas es totalmente opuesta. Frente al impacto positivo que implica la flexibilidad horaria, se posiciona la repercusión negativa que genera la jornada parcial.

CONCLUSIONES

2.5

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA Y ESTRUCTURA ORGANIZADA

- Aunque la práctica totalidad de las empresas respetan la obligatoriedad de adecuar las **instalaciones** que obliga la ley, se detectan vacíos (falta de adecuación para hombres y mujeres) que ejercen de obstáculos para la incorporación de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos (construcción e industria).
- El tamaño y la actividad desarrollada por la empresa, y más concretamente por las personas empleadas, son los aspectos que inciden en la **accesibilidad de la información** a toda la plantilla.

A este respecto, las reuniones informales son el medio más utilizado por las empresas para comunicarse con los trabajadores y trabajadoras. Y aunque la mayor parte de las empresas garantiza una cobertura prácticamente total a toda la plantilla, existen ámbitos donde la garantía no es plena: obras y talleres (mayoritariamente ocupados por hombres).

- **El control del uso no sexista en el lenguaje**, no es una práctica por la que apuesten las empresas.
- La **Responsabilidad Social Corporativa** es un área sobre la que existe un gran desconocimiento, que abarca tanto a su cobertura como a la implicación por parte de la empresa.

Aunque las medidas medioambientales y de conciliación son sobre las que las entidades parecen mostrar un mayor interés, la realidad indica que lo que realmente se está haciendo en estos ámbitos no se debería considerar RSC, sino medidas obligatorias por Ley.

Por lo tanto, no cabe sino decir que la implicación de las empresas en la RSC es mínima, y tampoco se plantea en un futuro próximo ampliar este interés.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

— El desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (11) se traslada también a los distintos cargos existentes en las empresas. A este respecto, en los cargos de dirección el gap existente entre ambos sexos aumenta, obteniéndose una menor representación de las mujeres en este ámbito.

Por el contrario, en puestos intermedios es donde este desequilibrio tiende a desaparecer, aproximándose el número de mujeres al de hombres.

Por lo tanto, la barrera en la promoción de las mujeres se encuentra en el salto de los puestos intermedios a los cargos directivos.

— La actual situación económica, en la que el sector de la construcción se perfila como el más afectado, ha hecho que por primera vez exista un equilibrio entre el número de desempleados y desempleadas.

— No obstante, aunque las bajas voluntarias o por motivos de producción son comunes para hombres y mujeres, existe todavía un motivo que afecta sólo a estas últimas: baja o excedencia por cuidado de familiares.

— Existen multitud de variables que inciden en la **tipología de jornada laboral** establecida en cada empresa: sector, adecuación a la clientela, ubicación de centro de trabajo, etc.

A este respecto, la jornada partida se perfila como la opción por la que mayoritariamente optan las empresas. Además, en ciertas actividades como la construcción o el comercio, este horario se plantea como rígido, sin posibilidad de cambio.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL INTERNO Y EXTERNO

El análisis tanto de la estructura organizativa como del personal de las empresas ofrece una fotografía de la realidad a la que acceden tanto mujeres como hombres. Pero, ¿cómo acceden estas mujeres y hombres a estos puestos de trabajo?

(11) Sólo se consideran las empresas de 3 o más personas empleadas.

- El sexo sólo se menciona de manera explícita en los criterios de selección en dos circunstancias. En primer lugar, cuando el puesto de trabajo se supedita a determinadas características físicas más asociadas a los hombres. En segundo lugar, cuando se trata de un puesto de responsabilidad en un ámbito tradicionalmente masculino, ya que se considera que las mujeres pueden no encontrarse cómodas en un círculo mayoritariamente compuesto por hombres.
- En líneas generales, **la formación y la experiencia** son los principales criterios que se mencionan a la hora de realizar un proceso de selección. Pero no cabe duda, de que la **“actitud” –dedicación plena-** es lo que realmente determina qué personas acceden al puesto de trabajo.
- En cuanto a la **promoción interna**, sólo un 29,4% de las empresas ofrecen esta posibilidad a su personal, aunque también es cierto que esta promoción se refleja no sólo en cambios de puesto, sino en aumento de responsabilidades en el mismo puesto.

Y entre los criterios de promoción, la dedicación plena al trabajo se perfila como un criterio de peso y decisivo.

Según las empresas, el acceso de las mujeres y los hombres a los distintos procesos es la misma, es decir, no se detectan diferencias. Aunque existen excepciones, que vuelven a coincidir con las detectadas en la selección externa (capacidades física y ámbitos directivos masculinizados).

- En líneas generales, las personas responsables de los recursos humanos no detectan diferencias en cuanto a la productividad, capacidades de hombres y mujeres.
- En cuanto a la formación interna, las empresas que la ofrecen (68,6%), garantizan el acceso a la misma de toda la plantilla, sin distinción entre hombres y mujeres.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- Al igual que con la Responsabilidad Social Corporativa, existe en las empresas un desconocimiento importante sobre el alcance, tipología e implicación de las distintas medidas de conciliación. En cifras, el 60% de las empresas o bien no tienen implantada ninguna medida, o lo desconocen.

Por otro lado, la incidencia de dichas medidas en las empresas varía en función de distintos aspectos como el número de empleados o la tipología de trabajo realizado. A este respecto, las empresas pequeñas alegan tener una menor capacidad para poder hacer frente a la implantación de determinadas medidas, considerándolas, en ciertos casos, inviables.

No obstante, la valoración que realizan las entidades sobre el impacto de determinadas medidas en la productividad muestra que frente a la repercusión negativa de la jornada parcial, existe un impacto positivo de la flexibilidad horaria.

C

CONCLUSIONES

OBSTÁCULOS	CUANTIFICACIÓN
-------------------	-----------------------

ÁMBITO LABORAL: orden simbólico

1. Mito de la dedicación plena

(Creencia según la cual las mujeres dan siempre prioridad al cuidado, hogar, familia, etc... y no se entregan o dedican plenamente al trabajo. Por el contrario, considera a los hombres plenamente disponibles para el empleo con dedicación absoluta)

De manera cualitativa se ha detectado como a las mujeres que se encuentran en la "actual edad fértil" (30 a 40 años), se les ofrecen menos posibilidades de promoción, previendo que en un futuro próximo la maternidad las vaya a limitar en su dedicación al trabajo.

Cuantitativamente, en determinadas profesiones se detectan diferencias salariales por sexo en el tramo de edad de 35 a 44 años, por ejemplo en profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario. (salario de los hombres 41.105,37 euros frente a los 34.639,67 euros de las mujeres)

2. Espejismo de la igualdad ya conseguida

(Creencia según la cual ya somos iguales, porque ya lo dice la ley, y la discriminación ocurría antes, no ahora)

Aunque el árbol de discriminación salarial muestra como principales variables discriminantes la tipología de contrato y de jornada, la realidad indica que existe una sobrerrepresentación de la mujer en los colectivos con menor salario: contrato con duración determinada y a tiempo parcial. El 28% de las mujeres tienen una jornada a tiempo parcial (salario bruto medio 9.739,97 euros), frente al 4,2% de los hombres (salario bruto medio de 10.662,19 euros). El 32,9% de las mujeres tienen contrato de duración determinada (salario bruto medio 14.987,99 euros), frente al 24,1% de los hombres (17.821,31 euros de salario bruto medio).

Por otro lado, el árbol detecta una clara desigualdad entre hombres y mujeres con el mismo tipo de contrato, jornada y rango de ocupación. Ejemplo: los peones, personas trabajadoras cualificadas, en artes gráficas y textil con un contrato de duración indefinida y jornada a tiempo completo: las mujeres perciben un salario bruto medio anual de 16.373,93 euros y un hombre 24.441,95 euros.

3. Diferencia en el reconocimiento y valoración de hombres y mujeres

(Se asigna diferente valoración a los mismos dichos y hechos, cualidades y capacidades, etc. en función de que los realice o tenga un hombre o una mujer, de forma que valen, se recogen y prestigian más en caso de que el agente sea un hombre, y menos si es una mujer)

Aunque las empresas afirman valorar bajo los mismos criterios el trabajo realizado por hombres y mujeres, se detectan casos (cualitativamente) en los que esta igualdad de criterios desaparece: ámbito de dirección de sectores masculinizados (construcción e industria).

4. Mito de la capacidad técnica

(Creencia según la cual las mujeres carecen de capacidades innatas y de posibilidades de aprendizaje en ámbitos técnicos, tecnológicos, informáticos... Serían incapaces por su naturaleza. Al contrario que los hombres, que estarían dotados naturalmente para estas áreas y funciones)

Las mujeres con formación técnica tienen que seguir demostrando en mayor medida que los hombres su capacidad técnica para desarrollar un trabajo acorde con su formación.

5. Prioridad de los estilos directivos y comunicativos masculinos

(Creencia que convierte los aprendizajes y habilidades adquiridas con la socialización de los hombres, los valores del rol de género de los hombres, en la medida universal y única del liderazgo y dirección de la empresa (competitividad, asertividad, proactividad, especialización funcional, análisis, procesos técnicos, objetivos, poder, mando, etc.)

Esta prioridad de estilos masculinos se mantiene, en cierta medida (análisis cualitativo) en sectores masculinizados, ya que se considera que las mujeres pueden no sentirse tan cómodas (y consecuentemente afectar a su desarrollo profesional) en un círculo de hombres.

El 28,9% de las mujeres han experimentado una o más promociones internas, frente al 41,6% de los hombres. Con cargas familiares aumenta la diferencia entre hombres y mujeres, se pasa a un 27% de mujeres que acceden a un ascenso y un 46,9% de hombres.

ÁMBITO LABORAL: (organización)

6. Exigencia de disponibilidad absoluta

(En muchas organizaciones se exige que los puestos de dirección y responsabilidad conlleven una disponibilidad horaria de 24 horas los 365 días del año, lo que limita la corresponsabilidad en el cuidado de los hombres que ocupan dichos puestos y limita el acceso a los mismos de las mujeres (y aquellos hombres) que se responsabilizan del cuidado).

Al igual que en el obstáculo 1, existen diferentes cuestiones capaces de detectar y cuantificar la exigencia de disponibilidad absoluta:

— Las mujeres con jornada parcial acceden en menor medida a ascensos y promociones. El 17,2% de las mujeres con jornada parcial ha accedido a una promoción, frente al 33,7% de las mujeres con una jornada completa.

— El 31,6% de las mujeres y el 34,4% de los hombres en situación de desempleo consideran que la disponibilidad absoluta es un factor que buscan las

empresas. Estos porcentajes bajan cuando hablamos de personas trabajadoras fuera del hogar.

En cuanto a la perspectiva empresarial:

— La dedicación plena al trabajo (definida como actitud) es la tercera característica que más incide en los procesos de selección, por detrás de la formación y experiencia. El 21,2% de las empresas consideran la dedicación plena al trabajo como un aspecto a tener en cuenta en los procesos de selección de personal directivo, este porcentaje aumenta al 32,6% en el caso del personal intermedio y al 33,9% para el resto de la plantilla.

— En los procesos de promoción interna, la dedicación plena se mantiene en el tercer puesto, pero con una relevancia todavía mayor. El 24,7% de las empresas consideran la dedicación plena como un criterio de promoción interna.

7. Falta de medidas o inadecuación de las existentes para la conciliación y no utilización de los hombres

(Muchos sectores y empresas mantienen horarios y organizaciones de trabajo heredadas de la primera revolución industrial (cadena de producción) y de la organización social androcéntrica (hombres en la fábrica y mujeres en el hogar), sin adaptarlos a las actuales necesidades reales y la nueva realidad social y familiar de su entorno. Como consecuencia, la conciliación no está presente en la vida laboral de la mayoría de los hombres ni en los aspectos de la organización controlados por ellos (agendas, negociaciones colectivas, programaciones, horarios, ...)

El hecho de que existan mujeres que renuncian a su vida laboral para asumir el cuidado de los hijos e hijas es un síntoma claro de que las actuales medidas de conciliación no permiten compatibilizar la vida profesional, personal y familiar.

La reducción de jornada y la flexibilidad horaria (posibilidad de entrar más tarde) son las opciones por las que más optan las empresas, que no cuentan por su parte con una política clara de conciliación, sino que se adaptan a la Ley, tratando cada caso de manera personalizada.

8. Falta de motivación y estímulos para las mujeres

(En los procesos de promoción de muchas organizaciones, aun cuando las convocatorias son generales ("también para las mujeres"), no se las motiva, invita o estimula, incluso se crea un ambiente excluyente de hombre que da por hecho que las mujeres no van a (querer) presentarse)

Cuando las mujeres se encuentran entre 30 y 40 años (tramo de edad en el que las mujeres con formación acceden en mayor medida a la maternidad) sus posibilidades de acceder a una promoción se limitan, ya que las empresas prevén que una posible maternidad pueda reducir la capacidad y dedicación profesional. Esta situación no se materializa en los hombres.

9. Promoción poco transparente y poco objetiva

(En muchas empresas no existen políticas de desarrollo de carrera ni criterios sistematizados de promoción y renovación directiva. Cuando surge la necesidad, se elige y designa a la persona más adecuada entre las del entorno más cercano a la dirección, en el que habitualmente no suelen estar las mujeres)

Aunque resulta difícil de demostrar en cifras, la experiencia de las distintas mujeres que han participado en el estudio indica que en determinados sectores la promoción laboral no se realiza bajo criterios objetivos, sino que se tienen en cuenta otro tipo de aspectos como el sexo, cercanía al círculo de decisión, etc.

10. Ámbitos informales y excluyentes de decisión

(En muchas organizaciones, o bien no existen reuniones y momentos formalmente establecidos para la toma de decisiones o bien, existiendo éstos, en numerosas ocasiones los hombres toman las decisiones previa o posteriormente, en momentos de relación informal entre ellos, sin dar opción a que la organización se beneficie de las aportaciones y criterios de las personas ausentes)

Las reuniones informales es el principal medio que se utiliza en las empresas para transmitir información a la plantilla (para el 62,9% de las empresas).

11. Definición de los perfiles directivos según universalización del modelo y rol masculinos

(A menudo, las organizaciones definen los perfiles de los puestos directivos teniendo en cuenta únicamente los aprendizajes y habilidades adquiridas con la socialización de los hombres, como si los valores de dicho rol de género fueran la medida universal y el modelo único del liderazgo y dirección empresarial (trabajo competitivo, liderazgo jerárquico, control detallado, procesos operativos, objetivos de triunfo, cadena de mando, etc.)

Sobre los criterios de selección interna y externa hacia puestos directivos existe un grado de desconocimiento importante (el 51,7% de las empresas consultadas no sabrían definir qué criterios se tienen en cuenta). Este desconocimiento se traduce en una falta de promoción, o lo que es lo mismo, se tratan de puestos estanco a los que es difícil acceder.

Por otro lado, en sectores masculinizados, la percepción de que las mujeres no se van a encontrar "cómodas" en un ámbito tan masculinizado, actúa como prejuicio para considerar que no serán capaces de desarrollar un trabajo cualificado.

12. Valoración de la antigüedad como el mayor mérito de la empresa

(En muchas organizaciones se marcan los puestos directivos con antigüedades y experiencias excesivas y ajenas al aprendizaje y capacitación de las personas o al desarrollo de la función a cubrir; llegándose en algunos casos a anteponer la antigüedad a cualquier otra valoración meritoria)

La trayectoria en la empresa, entendida como experiencia previa, es el primer criterio que tienen en cuenta las empresas en procesos de promoción interna (para el 52,1% de las empresas), una de cada tres empresas lo mencionan como principal criterio.

<p>13. Cultura empresarial resistente a la promoción</p> <p>(Muchas organizaciones contemplan pocas oportunidades de promoción y acceso a puestos de dirección y responsabilidad)</p>	<p>Sólo el 29,4% de las empresas ofrecen promoción interna a los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>14. Diferencias de acceso a la formación continua y la capacidad y mejora técnica</p> <p>(En algunas organizaciones no se anuncian estos cursos ni se motiva, estimula y facilita la asistencia a los mismos de igual manera a las mujeres y a los hombres. Con la excusa de que las mujeres nunca lo han hecho anteriormente o presuponiendo falsamente que no querrán, que no les gusta, que no tienen esas ambiciones, etc. se les excluye de estos ámbitos de mejora y oportunidad)</p>	<p>Por parte de las personas trabajadoras no se detectan situaciones de discriminación a la hora de fomentar la formación continua entre hombres y mujeres.</p>
<p>15. Falta de responsabilidad social de las empresas hacia las personas que trabajan en ellas</p> <p>(Muchas organizaciones ignoran que su primera responsabilidad social es el bienestar de sus empleadas y empleados, el bienestar de la sociedad que trabaja en sus instalaciones, reduciendo indignamente a estas personas a la categoría de medio o instrumento de producción, de parámetro económico de costo empresarial)</p>	<p>Las personas con actividad laboral consideran que las empresas en las que trabajan están algo sensibilizadas. Las mujeres les otorgan un 6,53 sobre 10 y los hombres un 6,29.</p>
<p>16. Escasa incorporación en las negociaciones colectivas</p> <p>(En general, los agentes y procesos de las negociaciones colectivas no han asumido como prioridad la mejora de las condiciones laborales de las mujeres y la promoción de la igualdad en los centros de trabajo. Y menos aún en cuanto a los puestos directivos)</p>	<p>Los resultados obtenidos en el estudio no permiten extraer datos concluyentes al respecto.</p>
<p>17. Acoso sexual a las mujeres</p> <p>(Los casos de acoso afectan gravemente la autoestima de quien lo sufre y del colectivo laboral al que pertenece, especialmente a las mujeres, condicionando negativamente sus relaciones, rendimiento, implicación y promoción laboral. Por otro lado, está demostrado que, en ocasiones, el acoso va ligado al chantaje con posibles ascensos. En general se acompaña de una carencia de pautas, criterios y protocolos de</p>	<p>Los resultados obtenidos en el estudio no permiten extraer datos concluyentes al respecto.</p>

actuación, que aumenta la sensación de riesgo e indefensión)

ÁMBITO SOCIO – FAMILIAR (orden simbólico)

18. Creencia de que la responsabilidad familiar corresponde exclusivamente a la mujer

(Creencia que asume el rol de género de las mujeres como cuidadoras. Como consecuencia, la asunción de liderazgo y responsabilidades laborales por parte de las mujeres desencadena conflictos de prioridades y sentido de culpabilidad en las mujeres)

Aunque tanto hombres como mujeres manifiestan que la responsabilidad del cuidado de la familia corresponde a ambos miembros de la pareja, la realidad desmiente esta afirmación.

Las mujeres le dan un peso siempre superior que los hombres al ámbito familiar. Esta mayor valoración se mantiene tanto en situaciones sin cargas familiares como en aquellas en las que ambos cuentan con personas dependientes a su cargo.

Peso concedido al ámbito familiar:

— Mujeres sin cargas familiares: 40,2%

— Mujeres con cargas familiares: 45,3%

— Hombres sin cargas familiares: 33,5%

— Hombres con cargas familiares: 40,6%

Por otro lado, las mujeres son las que renuncian de manera parcial o total a su vida laboral para asumir el cuidado de los hijos e hijas. El 45,6% de las mujeres se acogen a la jornada parcial por el cuidado de descendientes.

19. Creencia de que la responsabilidad laboral corresponde exclusivamente al hombre

(Creencia que asume el rol de género de los hombres como proveedores, fuera del necesario e imprescindible ámbito del cuidado. Cuidado que necesitan, por lo que buscan que alguien, renunciando a otras actividades y ámbitos, lo atienda)

Los hombres no sólo mantienen sino que aumentan la dedicación a las actividades laborales una vez que asumen cargas familiares.

El 50,8% de los hombres con cargas familiares realiza horas extra, frente al 33,6% de las mujeres en la misma situación.

El 46,9% de los hombres con personas dependientes a cargo ha accedido a ascensos o promociones, frente al 39% de los hombres sin hijos e hijas.

20. Baja motivación y valoración de la promoción de las mujeres

(Creencia según la cual se considera que el empleo e ingresos de las mujeres son secundarios y complementarios a los de los hombres del grupo familiar. Por lo que no entiende la necesidad ni el deseo de “complicarse la vida” con promociones, ascensos, compromisos y responsabilidades laborales)

En familias con hijos y/o hijas, el hecho de que sean los hombres los que aportan el mayor ingreso al hogar es una variable decisiva a la hora de decidir que sean las mujeres quienes renuncien a parte o la totalidad de su carrera profesional.

De las mujeres responsables de las tareas del hogar que han abandonado el mundo laboral por el cuidado del hogar y/o de las criaturas:

— el 56,7% prefiere cuidar personalmente a sus hijos y/o hijas.

— al 21% no le compensa económicamente contratar a personal externo.

— el 18% no se planteó otra opción que no fuera quedarse en casa.

— para el 7,8% no existía la posibilidad de compaginar las actividades con su pareja.

21. Falta de reconocimiento de autoridad a la mujeres

(Creencia según la cual las mujeres no saben mandar y asumir responsabilidades en el mundo laboral. Esta creencia asume además que lo que diga cualquier hombre valdrá siempre más que lo dicho por todas las mujeres o por la mejor de las mujeres. En consecuencia, muchos hombres, en la práctica, no admiten y boicotean la jefatura de una mujer)

Este obstáculo se materializa sobre todo en puestos de trabajo tradicionalmente desarrollados por hombres, donde la presencia de las mujeres resulta anecdótica. En estos casos se cuestiona y se pone inicialmente a prueba la capacidad técnica y de desarrollo de las mujeres.

Aproximadamente por cada ocho hombres en puestos directivos hay 2 mujeres.

22. Mito de las diferencias biológicas como “base natural” que justifica el sistema de división sexual del trabajo y las responsabilidades

(Creencia según la cual las diferencias biológicas justifican la discriminación en razón del sexo. Es decir, justifican la diferente educación, socialización, derechos, oportunidades, trabajos, responsabilidades, condiciones de vida... de mujeres y hombres)

La mayor parte de las personas consideran que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades técnicas, su diferencia radica solamente en la fuerza física.

No obstante, entre las mujeres inmigrantes con una menor formación, se sigue manteniendo la creencia de la existencia de diferencias biológicas.

Del total de personas ocupadas en el sector industrial, el 20,1% son mujeres, en construcción este porcentaje es del 10%.

ÁMBITO SOCIO – FAMILIAR (organización)

23. Falta de recursos sociales para conciliar la vida personal, familiar (especialmente el cuidado de personas), social y laboral

(La organización social carece de estructuras y servicios socio-comunitarios suficientes para posibilitar la autonomía personal en todos los ámbitos de la vida sin necesidad de recurrir a que las personas de la unidad familiar (generalmente una mujer) realicen este trabajo en detrimento de otros ámbitos vitales)

El hecho de que la dedicación plena al trabajo se considere una característica importante se considera un obstáculo para la conciliación del ámbito laboral, familiar y personal.

El que sean las mujeres quienes en mayor medida optan por reducciones de jornada y jornadas parciales limita sus posibilidades de promoción interna. El 33,7% de las mujeres que trabajan a tiempo completo han accedido a una promoción o ascenso, frente al 17,2% de las mujeres que tienen una jornada parcial.

La flexibilidad horaria es la principal demanda que realizan las mujeres con cargas familiares que han participado en el estudio.

24. En general, no utilización de las medidas de conciliación por parte de los hombres

(Hay una tendencia mayoritaria en las familias a que los hombres no utilicen las medidas de conciliación que pueda haber en sus empresas. Esto hace que la conciliación recaiga en las mujeres de sus familias, con la correspondiente desventaja para ellas desde el punto de vista de la formación y la promoción)

En 2008 se concedieron en Euskadi 10.651 ayudas por excedencia o reducción de jornada para cuidado de descendientes. De estas ayudas el 94,1% fueron solicitadas por mujeres y el 5,9% por hombres.

25. Falta de modelos y referentes de mujeres con responsabilidades y liderazgo

(La organización social no visibiliza a las mujeres directivas (especialmente los medios de comunicación, aunque tampoco las organizaciones que las tienen). Con lo que, además de haber pocas, estas se ocultan y estereotipan. En general, los medios de comunicación siguen reproduciendo los roles de género del pasado más que la diversa realidad presente de las mujeres empleadas y directivas, presentando algunos pocos casos como excepciones individuales de circunstancias extraordinarias y alto costo para las protagonistas)

La visibilización de las mujeres que ocupan cargos directivos puede tener un impacto negativo, actuando como techo de cristal. Es decir, el hecho de que se conceda tanta publicidad a las mujeres que han accedido a cargos de dirección puede posibilitar que se interprete como un signo de paridad.

26. Desigual apoyo familiar (economía, dedicación, motivación, expectativas...) a la carrera profesional de mujeres y hombres.

(En las familias regidas por los roles de género, la familia es y se entiende como un apoyo a la carrera profesional de los hombres, que es prioritaria, y como una carga u obstáculo para el desarrollo profesional de la mujer, que se considera secundario y complementario en su caso)

Aunque la opinión mayoritaria considera que la responsabilidad de aportar los ingresos al hogar y del cuidado del mismo debe corresponder a ambos miembros de la pareja, la realidad demuestra que son las mujeres las que renuncian a su vida laboral para asumir el cuidado de hijos e hijas. La razón de esta decisión radica en parte en la "mejor" consideración del trabajo desarrollado por el hombre, que tradicionalmente es el que más ingresos aporta al hogar.

De las 1.981 ayudas por excedencia para cuidado de descendientes concedidas en Euskadi en 2008, el 97% fueron solicitadas por mujeres y el 3% por hombres.

De las 8.670 ayudas por reducción de jornada para el cuidado de descendientes, el 93,4% fueron solicitadas por mujeres, frente al 6,6% de solicitudes realizadas por hombres.

ÁMBITO PERSONAL (orden simbólico)

27. Asunción exclusiva de la responsabilidad familiar y el cuidado de las personas por parte de las mujeres

(La mayoría de las mujeres han interiorizado y asumido como si fuera una opción personal el rol de género de cuidadoras como prioritario. Esto provoca una reducción del desarrollo personal y el proyecto vital al ámbito del cuidado familiar, viviendo el resto de los ámbitos vitales por medio de personas interpuestas o directamente de forma ocasional, temporal, provisional e intrusa)

El 45,6% de las mujeres que se acogen a una jornada a tiempo parcial lo hacen para asumir el cuidado de hijos e hijas. Entre los hombres apenas se plantea esta posibilidad.

Las mujeres con cargas familiares sustituyen parte de las horas destinadas inicialmente a la actividad laboral, al cuidado del hogar y la familia. Los hombres, por su parte, mantienen o incluso aumentan su dedicación laboral, aunque también es cierto que aumenta el tiempo dedicado a las tareas domésticas.

Las mujeres con cargas familiares y que trabajan fuera del hogar dedican 4,7 horas (con un trabajo remunerado a tiempo completo) o 6,4 horas (con trabajo remunerado a tiempo parcial) al trabajo doméstico y cuidado de familiares, mientras que los hombres con trabajo remunerado a tiempo completo y cargas familiares destinan 3,7 horas.

28. Dejaración de la responsabilidad familiar y el cuidado de las personas por parte de los hombres

(La mayoría de los hombres han interiorizado y asumido como si fuera una opción personal el rol de género de proveedores como prioritario. Esto provoca un reducción del desarrollo personal y el proyecto vital al ámbito laboral, viviendo el resto de los ámbitos vitales por medio de personas interpuestas o directamente de forma ocasional, temporal, provisional e intrusa)

Aunque los hombres aumentan las horas destinadas a las tareas domésticas y familiares cuando asumen cargas familiares, no lo hacen en la misma proporción que las mujeres. Mientras las mujeres dedican 4,7 horas (con trabajo remunerado a tiempo completo) o 6,4 horas (con trabajo remunerado a tiempo parcial) al ámbito doméstico, los hombres invierten 3,7 horas.

El 94,1% de las ayudas concedidas en 2008 por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores fueron solicitadas por mujeres.

29. Prejuicios que dificultan la adquisición de conocimientos y experiencias por parte de mujeres y hombres

(Muchos hombres y mujeres han interiorizado y asumido el mito de la limitación genética, "natural", de las mujeres para aprendizajes, tareas, responsabilidades, cargos...técnicos, directivos, empresariales, políticos, etc. con el consiguiente "bloqueo" para estos campos y funciones)

No se detecta en las opiniones aportadas por las mujeres y los hombres diferencias entre sus capacidades de aprendizaje en distintos ámbitos.

30. Baja autoestima y motivación de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad

(Muchas mujeres dudan permanentemente de sus capacidades, posibilidades, saberes y resultados fuera del ámbito de cuidado. Esta duda sistemática les lleva al conformismo laboral, a la inhibición y la renuncia al ascenso, la promoción y los puestos directivos en el ámbito profesional)

Lo que frena a las mujeres a solicitar ascensos y promociones es la menor dedicación a su ámbito laboral, condicionado por la consecuente mayor dedicación al ámbito doméstico.

ÁMBITO PERSONAL (proyecto de vida)

31. Elaboración de un proyecto vital de no autonomía, de "media naranja" y no de "naranja entera", no de persona plena, que coloca al proveedor en una situación de poder sobre las decisiones laborales de la cuidadora.

(Muchas mujeres y hombres reducen su proyecto de vida y tienden a dedicar su vida principalmente a una sola faceta y ámbito: las mujeres al servicio y cuidado familiar en el mundo doméstico, y los hombres al desarrollo profesional y laboral en el mundo

Un 67,3% de las mujeres responsables de las tareas del hogar han renunciado a volver al ámbito laboral.

Para el 41,9% de las mujeres, las necesidades de cuidado de los hijos y/o hijas tienen una influencia directa en las decisiones tomadas en su vida profesional. Este porcentaje se reduce al 24,1% en el caso de los hombres.

público. En consecuencia, su desarrollo personal es sólo parcial, y unas y otros viven una vida limitada sin autonomía personal plena. Dado que el mundo público otorga un poder económico que no otorga el doméstico, se crea una situación de dependencia y subordinación de las mujeres para todo tipo de proyecto de mejora y promoción profesional)

A través de la cuantificación de los obstáculos y dificultades detectados se ha podido comprobar cuál es la incidencia real de los mismos en el ámbito laboral. Pero si tuviéramos que priorizar, ¿cuáles son los obstáculos con mayor incidencia? Es decir, aquellos que se han podido demostrar tanto cuantitativa como cualitativamente.

OBSTÁCULOS CON MAYOR INCIDENCIA

C.1.1

Podemos agruparlos en tres bloques:

Los relacionados con la dedicación por parte de mujeres y hombres al ámbito familiar y de cuidado.

7.	Falta de medidas o inadecuación de las existentes para la conciliación y no utilización de los hombres
24.	En general, no utilización de las medidas de conciliación por parte de los hombres
27.	Asunción exclusiva de la responsabilidad familiar y el cuidado de las personas por parte de las mujeres
28.	Dejación de la responsabilidad familiar y el cuidado de las personas por parte de los hombres
30.	Baja motivación y valoración de la promoción de las mujeres
21.	Falta de reconocimiento de autoridad a las mujeres
18.	Creencia de que la responsabilidad familiar corresponde exclusivamente a la mujer
19.	Creencia de que la responsabilidad laboral corresponde exclusivamente al hombre

Esto ha quedado patente en varias ocasiones:

- En 2008 se concedieron en Euskadi 10.651 ayudas por excedencia o reducción de jornada para cuidado de descendientes. De estas ayudas el 94,1% fueron solicitadas por mujeres y el 5,9% por hombres.
- El 28% de las mujeres con empleo remunerado tienen contrato a tiempo parcial. Entre los hombres este tipo de contrato solo es el 4%. El 45,6% de las mujeres que se acogen a la jornada parcial lo hacen por el cuidado de descendientes.
- Los hombres no sólo mantienen sino que aumentan la dedicación a las actividades laborales una vez que asumen cargas familiares.
 - El 50,8% de los hombres con cargas familiares realizan horas extra, mientras que en el caso de hombres sin descendencia solo el 40% las realiza. En el caso de las mujeres con descendencia, sólo el 33,6% de las mujeres realiza horas extras en alguna ocasión.
 - Los hombres con responsabilidades acceden a ascensos en mayor medida que los que no los tienen: 46,9% frente al 39% de los hombres sin hijos e hijas. Las mujeres con responsabilidades acceden a ascensos en menor medida que las que no las tienen: 27% frente a 30%.

Los relacionados con la dedicación temporal al trabajo y el modelo imperante para desarrollarse en el mundo laboral.

6.	Exigencia de disponibilidad absoluta
12.	Valoración de la antigüedad como el mayor mérito de la empresa
5.	Prioridad de los estilos directivos y comunicativos masculinos
11.	Definición de los perfiles directivos según universalización del modelo y rol masculinos
2.	Espejismo de la igualdad ya conseguida
15.	Falta de responsabilidad social de las empresas hacia las personas que trabajan en ellas

Estos obstáculos se demuestran en varias ocasiones a lo largo del estudio:

- El 87% de las empresas tiene jornada partida.
- En el 68,5% de las empresas consultadas existe rigidez horaria.
- Detrás de la formación académica, la experiencia laboral entendida como trayectoria en la empresa es el segundo factor que más tienen en cuenta las empresas (52,1% a la hora de contratar personal, considerándose "mayor" la experiencia de una jornada continua que una parcial).
- La dedicación plena al trabajo 28%, la disponibilidad horaria 26% y la disponibilidad para viajar 13% son las tres características más importantes después de formación y experiencia, siendo más importante en puestos intermedios o plantilla general que en puestos directivos.
- El 28,9% de las mujeres han experimentado una o más promociones internas, frente al 41,6% de los hombres. Las mujeres con jornada parcial acceden en menor medida a ascensos y promociones. El 17,2% de las mujeres con jornada parcial ha accedido a una promoción, frente al 33,7% de las mujeres con una jornada completa.

Nota: Con flecha los obstáculos con mayor incidencia.

Los relacionados con las consecuencias de la conjunción de los dos tipos de factores anteriores:

1.	Mito de la dedicación plena: Creencia según la cual las mujeres dan siempre prioridad al cuidado, hogar, familia, etc... y no se entregan o dedican plenamente al trabajo. Por el contrario, considera a los hombres plenamente disponibles para el empleo con dedicación absoluta
30.	Baja autoestima y motivación de las mujeres para acceder a los puestos de responsabilidad. Lo que frena a las mujeres a solicitar ascensos y promociones es la menor dedicación a su ámbito laboral, condicionado por la consecuente mayor dedicación al ámbito doméstico
20.	Baja motivación y valoración de la promoción de las mujeres

- De manera cualitativa se ha detectado que a las mujeres que se encuentran en la "actual edad fértil" (30 a 40 años), se les ofrecen menos posibilidades de promoción, previendo que en un futuro próximo la maternidad las vaya a limitar en su dedicación al trabajo.

- ▶ Cuantitativamente, en determinadas profesiones se detectan diferencias salariales por sexo en el tramo de edad de 35 a 44 años, por ejemplo en profesiones asociadas a segundo y tercer ciclo universitario (salario de los hombres 35.131,33 euros frente a los 27.716,14 euros de las mujeres).
- ▶ El 22% de los hombres ha solicitado un ascenso una o más veces frente al 12% de las mujeres.

OBSTÁCULOS CON MENOR INCIDENCIA

C.1.2

Y por otro lado, ¿cuáles son aquellos obstáculos cuya incidencia está todavía presente, aunque en menor medida? Es decir, aquellos obstáculos que se han podido demostrar de manera cualitativa o bien de manera indirecta.

8.	Falta de motivación y estímulos para las mujeres
9.	Promoción poco transparente y poco objetiva
14.	Diferencias de acceso a la formación continua y la capacidad y mejora técnica
22.	Mito de las diferencias biológicas como “base natural” que justifica el sistema de división sexual del trabajo y las responsabilidades
23.	Falta de recursos sociales para conciliar la vida personal, familiar, social y laboral
25.	Falta de modelos y referentes de mujeres con responsabilidades y liderazgo
26.	Desigual apoyo familiar (economía, dedicación, motivación, expectativas...) a la carrera profesional de mujeres y hombres
29.	Prejuicios que dificultan la adquisición de conocimientos y experiencias por parte de mujeres y hombres
10.	Ámbitos informales y excluyentes de decisión
3.	Diferencia en el reconocimiento y valoración de hombres y mujeres
4.	Mito de la capacidad técnica
13.	Cultura empresarial resistente a la promoción

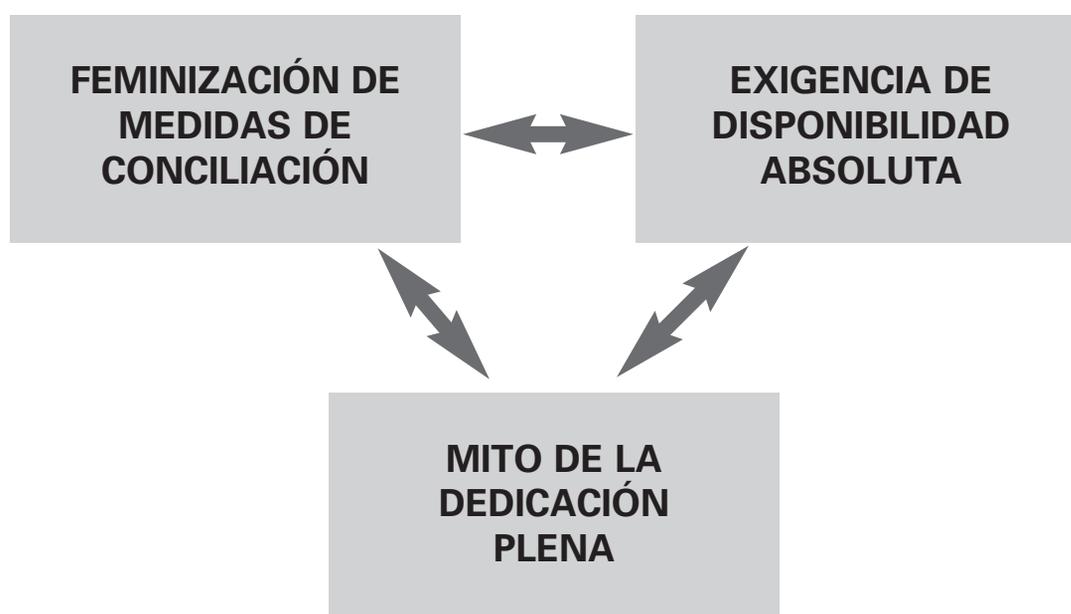
CONCLUSIONES

C.2

La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de mujeres y hombres es un hecho que ha quedado demostrado. También es un hecho que esta desigualdad entre mujeres y hombres se ha reducido en los últimos años, no obstante existen obstáculos que están frenando que el camino hasta ahora recorrido culmine en una situación de igualdad plena.

En primer lugar, en el actual sistema organizativo, la **disponibilidad absoluta** se plantea como un requisito *sine qua non* para poder acceder y desarrollar un puesto de responsabilidad. Disponibilidad que se traduce en tiempo (horas) destinado al trabajo. La paridad inicial en la disponibilidad de tiempo que existe entre mujeres y hombres se rompe cuando se accede a la maternidad o paternidad ya que se demuestra que todavía son las mujeres las que siguen asumiendo principalmente las tareas de cuidado del hogar y los hijos e hijas, en tanto que son ellas quienes se acogen mayoritariamente a las medidas de conciliación, en especial la reducción de jornada.

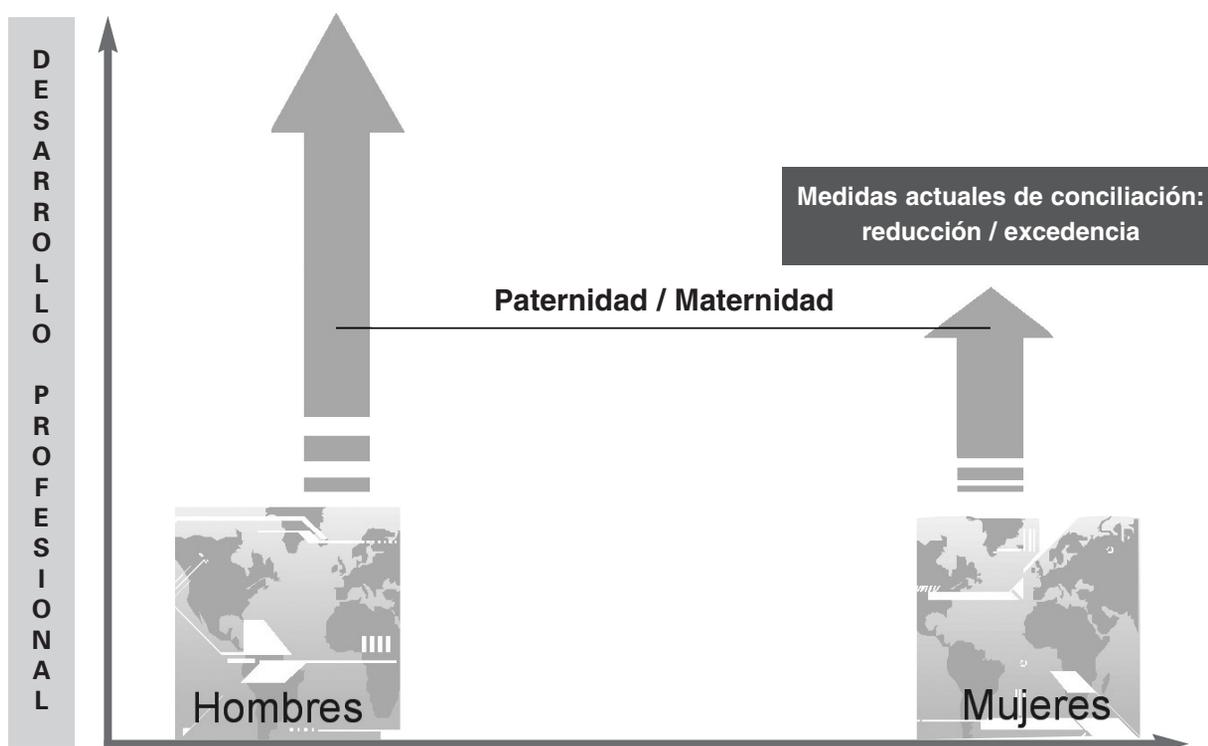
Esto refuerza el mito de dedicación plena según el cual el mundo laboral requiere una dedicación completa que las mujeres no están en disposición de dar, lo que perpetúa la desigualdad laboral entre mujeres y hombres



Si las medidas de conciliación fueran solicitadas en iguales proporciones por hombres y mujeres, el ciclo se rompería, pero la realidad muestra que la mayor parte de las personas que se acogen a una reducción de jornada u optan por una jornada parcial son mujeres. A este respecto, si consideramos que la disponibilidad absoluta es una condición básica para

poder desarrollar una carrera profesional plena, la jornada reducida se presenta como una barrera que imposibilita dicho desarrollo.

Por lo tanto, nos encontramos con que la principal medida de conciliación diseñada no sólo no está contribuyendo al desarrollo profesional de las mujeres, sino que lo está frenando.



Por lo tanto, para poder seguir avanzando hacia una situación de igualdad en el ámbito laboral, es necesario que en el resto de ámbitos, principalmente en cuanto a responsabilidades familiares, tanto los hombres como las mujeres asuman en igual medida el cuidado de los hijos e hijas: para que tanto hombres como mujeres jueguen en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, es necesario partir de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.

La corresponsabilidad se configura, de este modo, como un camino necesario hacia el empoderamiento.