

**MUJER Y EMPRESA:
ARGUMENTOS A FAVOR DE LA
CONTRATACIÓN DE MUJERES**



Fundación Peñasal y Federación Sartu
(www.sendotu.org)

INDICE

INTRODUCCIÓN

1.- SEGREGACIÓN VERTICAL Y SEGREGACIÓN HORIZONTAL

- 1.1.- De hecho, ¿la segregación vertical y horizontal existen!
- 1.2.- Dos “meta” estereotipos.
- 1.3.- Legitimación de la desigualdad: “el círculo vicioso de los estereotipos”.

2.- CONTRA- ARGUMENTANDO: La deconstrucción de los estereotipos

- 2.1.- La capacidad física.
- 2.2.- Las habilidades y las competencias.
- 2.3.- La disponibilidad de tiempo y la movilidad.
- 2.4.-. La actitud ante el liderazgo.
- 2.5.- Espacios de trabajo y convivencia.

3.- ARGUMENTOS económicos a favor de la igualdad de género

PRIMERO: Acceso a toda la reserva de TALENTO

SEGUNDO: INVERTIR en la diversidad de género

TERCERO: Perspectiva del CLIENTE

CUARTO: MINIMIZAR los riesgos y los costos

QUINTO: Ser “la empresa” ESCOGIDA

SEXTO: La igualdad de género está correlacionada con LA RENTABILIDAD

ANEXO I: SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: Segregación horizontal y vertical.

- .- La Europa de los 27.
- .- El Estado Español.
- .- La Comunidad Autónoma del País Vasco.

ANEXO II: AYUDAS y LEGISLACIÓN

- .- Ayudas a la contratación de mujeres
- .- Ayudas para la conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en la CAPV
- .- Legislación en materia de conciliación

ANEXO III: NOTICIAS y ARTICULOS DE INTERÉS

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Los estereotipos de género son generalizaciones preconcebidas sobre las mujeres y los hombres, quienes supuestamente poseen menores o mejores capacidades profesionales o ambiciones. Algunas empresas, empresarios o empresarias, pueden pensar que es más seguro confiar en los estereotipos sobre las mujeres y los hombres al contratar nuevos empleados/as, reestructurar sus plantillas o tomar decisiones sobre un ascenso.

Sin embargo, se ha probado que muchos de los “viejos” mitos sobre las supuestas incapacidades en ciertos empleos, sobre la falta de liderazgo, sobre la escasa competencia técnica o sobre la poca lealtad al trabajo de las mujeres son incorrectos.

Las mujeres de hoy son:

- **La mayoría del talento**, las mujeres representan hasta el 60 por ciento de los graduados universitarios en Europa.

- **La mayoría del mercado**, las mujeres toman hasta el 80 por ciento de las decisiones sobre la compra de bienes de consumo, incluidos los bienes “tradicionalmente masculinos” como los coches.

- **Un ingrediente de la rentabilidad**, las compañías que tienen un mejor equilibrio de género en su dirección obtienen mejores resultados que las que tienen menos mujeres en los niveles superiores.

- **Cruciales para los cambios demográficos**, los países que adoptan políticas para fomentar el trabajo de las mujeres tienen mayores tasas de natalidad y mayor crecimiento¹.

Por eso, desde el **Laboratorio de Experiencias del proyecto Sendotu** presentamos este **cuaderno de trabajo** sobre mujer y empresa donde se recogen diferentes argumentos a favor de la contratación de mujeres en las organizaciones empresariales.

El documento nace con la pretensión de ser un instrumento de trabajo para todas aquellas personas que trabajan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Partiendo del hecho de que la segregación vertical y horizontal existe² se pasa, en un segundo capítulo, a contra-argumentar, es decir, a deconstruir aquellos estereotipos que aún hoy en día siguen funcionando en el ámbito empresarial.

El tercer capítulo presenta diferentes argumentos económicos a favor de la igualdad de género.

Por último, el anexo II recoge algunas de las ayudas existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la legislación relativa a esta materia. Y el anexo III presenta varios artículos de opinión, así como una referencia a las últimas propuestas que el Gobierno Vasco ha presentado sobre concesión de ayudas a las excedencias sobre cuidado de hijos e hijas.

¹ EUROCHAMBRES (2008: 2)

² En el anexo I se presentan diferentes datos estadísticos que documentan esta realidad.

1.- SEGREGACIÓN VERTICAL Y SEGREGACIÓN HORIZONTAL³

1.1.- De hecho, ¿la segregación vertical y horizontal existen!

Es un hecho que **la segregación VERTICAL y HORIZONTAL en el mercado laboral** entre hombres y mujeres puede encontrarse, aunque en distinta medida, en todos los países de la Unión Europea.

Las mujeres se concentran en los niveles bajos o intermedios de las jerarquías profesionales, y están significativamente menos representadas que los hombres en los niveles altos. (**Segregación vertical**).

La segregación vertical, a menudo ilustrada con la metáfora del “techo de cristal”, es el segundo pilar de la división del trabajo entre hombres y mujeres.

Algunos términos⁴:

Se denomina **techo de cristal** a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando.

Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Llamamos **“suelo pegajoso”** a las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

- Se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una “adhesividad” a las mujeres que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral.

- También cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc.

Y... otro⁵:

De un tiempo a esta parte, ha entrado en escena una nueva denominación: **el techo de cemento**, que hace referencia a las propias limitaciones que las trabajadoras se autoimponen para poder conciliar su vida laboral y familiar.

³ Para la elaboración de este capítulo sobre segregación vertical y segregación horizontal hemos utilizado, entre otros, el documento realizado por la OIT y la EUROCHAMBERS (2008): **“Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos”**.

⁴ NENATS (2009): “Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso”.

⁵ ADECCO (2009): “III encuesta Adecco a mujeres directivas”.

Igualmente, las mujeres tienden a estar en grupos ocupacionales y sectores económicos similares, independientemente del país o cultura de que se trate. Lo mismo sucede con los hombres, quienes, sin embargo, están distribuidos en una gama más amplia de ocupaciones. (**Segregación horizontal**).

Un nuevo término⁶:

El "**gueto de terciopelo**" define sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos para mujeres lo que inmediatamente conlleva a una reducción salarial, empeoramiento de las condiciones laborales y dificultades de ascenso.

La elección de la rama de estudios ciertamente influye en la segregación de género de los mercados laborales. Es difícil valorar, sin embargo, si ésta es la causa o el efecto: la elección de los estudios determina las opciones profesionales, pero la existente división de género del trabajo ciertamente influye en la orientación vocacional y educativa.

Independientemente de las realidades históricas, políticas y culturales específicas de los países miembros de la Unión Europea, **las segregaciones horizontal y vertical constituyen los dos mecanismos para organizar la división del trabajo entre mujeres y hombres**. Las diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres a menudo son el resultado de la conjunción de esta doble segregación.

Para consultar **algunos datos** sobre segregación horizontal y segregación vertical en la Europa de los 27, el Estado Español y la Comunidad Autónoma Vasca, ver el **anexo I**.

1.2.- Dos "meta" estereotipos

Los estereotipos de género son generalizaciones sobre lo que se espera de los hombres y de las mujeres en un contexto social específico.

Son ideas excesivamente simplificadas sobre las diferencias entre las mujeres y los hombres, sus capacidades, actitudes psicológicas, ambiciones y comportamientos. Los juicios basados en estas generalizaciones no logran captar la riqueza de las características y capacidades de las personas.

El proyecto STERE/ O financiado por la Unión Europea, analizó los vínculos entre la segregación ocupacional ente hombres y mujeres y la persistencia de los estereotipos de género en seis países de la Unión Europea. La conclusión es que **las segregaciones vertical y horizontal tienen una relación bidireccional con los estereotipos de género**:

- **Existe una segregación vertical**, por tanto las mujeres no son adecuadas para administrar y los hombres tienen una mayor capacidad ejecutiva y de liderazgo. (Por ejemplo, hay muchos más hombres que mujeres en puestos de toma de decisiones).

⁶NENATS (2009): "Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso".

- **Existe una segregación horizontal**, por tanto las mujeres no sirven para desempeñar los mismos trabajos o tareas que los hombres y los hombres no sirven para realizar los mismos trabajos o tareas que las mujeres (por ejemplo, existen más enfermeras que enfermeros porque, por naturaleza, las mujeres son mejores para cuidar a otras personas).

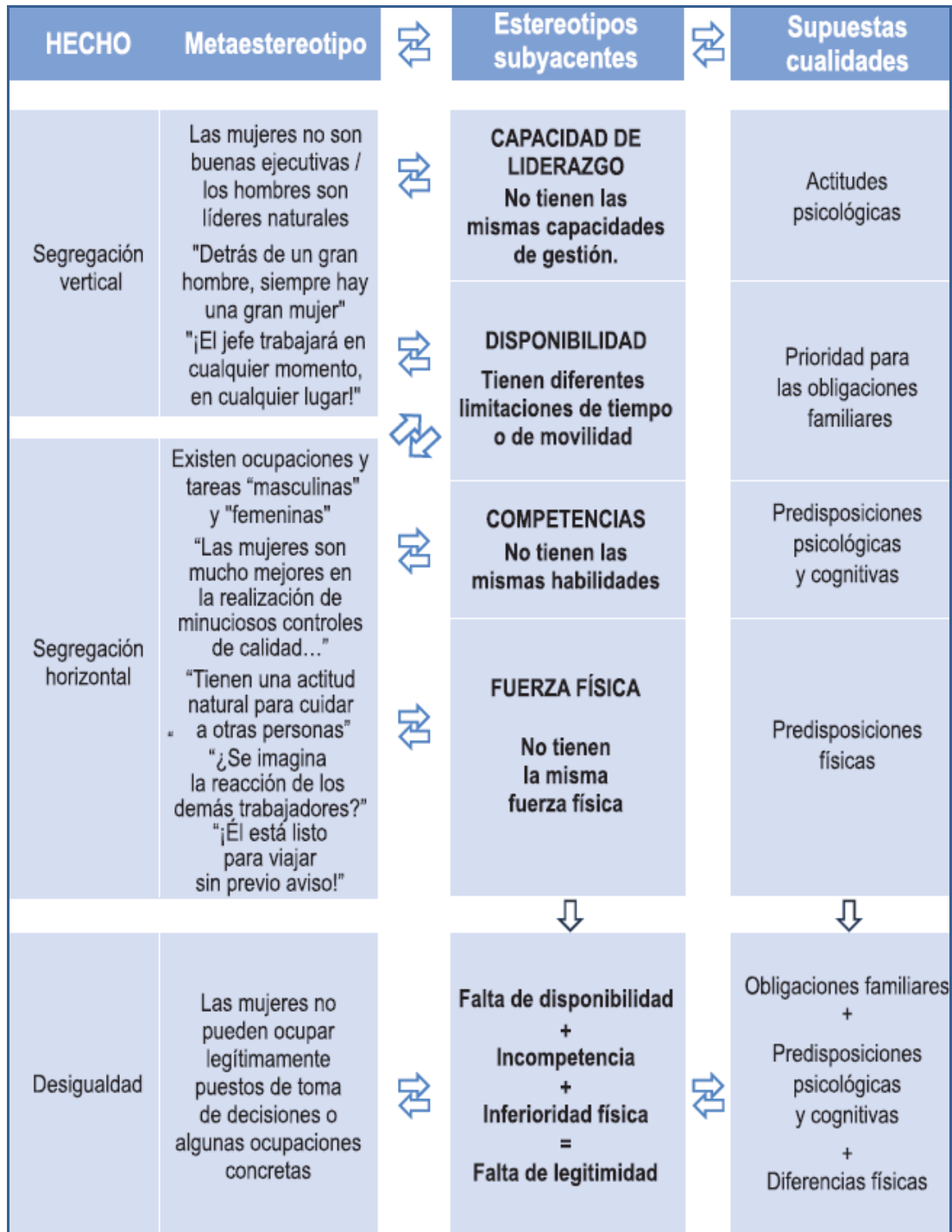
El hecho de que las mujeres y los hombres no tengan el mismo estatus en el mercado laboral tiende a reforzar **estos estereotipos**, los cuales **NO tienen bases reales**, es decir, en las capacidades reales de los hombres o de las mujeres.



1.3.- Legitimación de la desigualdad: “el círculo vicioso de los estereotipos”.

La legitimación de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral se apoya en el círculo vicioso de los estereotipos. Así afirmaciones como “las mujeres tienen limitaciones de tiempo mientras que los hombres siempre están disponibles, “las mujeres están menos comprometidas con el trabajo debido a las obligaciones familiares”, etc. Pueden llegar a ser tomadas como legítimas.

El siguiente gráfico describe “el círculo vicioso” de los estereotipos:



2.- CONTRA- ARGUMENTANDO: LA DECONSTRUCCIÓN DE LOS ESTEROTIPOS⁷

Los dos “metaestereotipos” en los que se sustenta la segregación horizontal y segregación vertical se basan en un conjunto de **estereotipos** (generalizaciones) **subyacentes** sobre las diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a:

- **La capacidad física:**

- Las mujeres no tienen la misma fuerza física que los hombres.
- Determinadas ocupaciones y/ o puestos de trabajo no son para mujeres.

- **Las habilidades y las competencias:**

- Los hombres y las mujeres tienen diferentes capacidades y habilidades.
- Determinadas ocupaciones y/ o puestos de trabajo no son para mujeres.

- **La disponibilidad de tiempo y movilidad:**

- Las mujeres tienen limitaciones de tiempo y reducida movilidad.
- Las mujeres no tienen el tiempo necesario para dedicarle al trabajo ya que son las responsables de la familia.
- Las mujeres tienen mayor absentismo que los hombres.
- Las mujeres rechazan puestos que requieran movilidad geográfica.
- Las mujeres demandan reducción de jornada lo que supone un coste para la empresa al contratar a otra persona para el resto de la jornada.

- **La actitud ante el liderazgo:**

- Los hombres son líderes naturales.
- las mujeres rechazan puestos que requieran movilidad geográfica.
- Las mujeres no quieren puestos de responsabilidad o de dirección debido a que tienen otra escala de valores.
- Las mujeres "no desconectan" en el trabajo de sus responsabilidades familiares.
- Los hombres no aceptan el mando de una mujer.

- **Espacios de trabajo y convivencia**

- La incorporación de mujeres en sectores de actividad masculinos es difícil por falta de infraestructuras adecuadas para equipos mixtos de empleados y empleadas
- La presencia de mujeres en equipos masculinos es conflictiva

⁷ Para la elaboración de capítulo sobre segregación vertical y segregación horizontal hemos utilizado, entre otros, el documento realizado por la OIT y la EUROCHAMBERS (2008): “**Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos**”. Y GARAPEN (2006): “**Argumentario para facilitar la contratación de mujeres**”.

2.1.- La capacidad física.

	Tipo de estereotipo	El empresario suele opinar que...	El estereotipo en el trabajo	La realidad es: (Romper con el estereotipo)
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	CAPACIDAD FÍSICA	<p>- Las mujeres no tienen capacidades físicas suficientes.</p> <p>- Las mujeres no tienen la misma fuerza física que los hombres.</p> <p>- Determinadas ocupaciones y/ o puestos de trabajo no son para mujeres.</p>	<p>- Ciertas ocupaciones han permanecido inaccesibles a las mujeres durante mucho tiempo, debido a sus exigencias físicas: el grado de esfuerzo físico, de resistencia o de fortaleza necesario para realizarlas resultaba incompatible con la fisiología femenina.</p>	<p>- Es cierto que los hombres son generalmente más altos y pesados, por tanto son potencialmente más fuertes que las mujeres. Sin embargo, también hay hombres más delgados, así como mujeres más fuertes. (Es simplemente un dato estadístico).</p> <p>- Las mujeres siempre han realizado trabajos que demandan gran esfuerzo físico: en la agricultura, en las lavanderías, en la manufactura... y muchas ocupaciones típicamente femeninas (enfermera, trabajos domésticos, comadrona...) a menudo demandan un enorme esfuerzo físico y resistencia.</p> <p>- El progreso tecnológico está permitiendo la mecanización de una serie de tareas, que antes requerían un considerable esfuerzo físico (llevar y levantar cargas, perforar, aplicar presión...). Por ello, en muchas situaciones, la tecnología aplicada a la ergonomía laboral puede eliminar el esfuerzo físico.</p> <p>- El cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud de los trabajadores o las medidas para mejorar las condiciones laborales pueden ser el punto de partida para romper los estereotipos de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El RD 487/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, obliga al empresario a adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas⁸. • La Guía Técnica⁹ para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación de cargas establece que una carga es aquella que excede su peso de 3 Kg. y que para proteger a la mayoría de la población ocupada no se deberían manejar cargas superiores de 15 Kg., procurando establecer medidas que eviten alcanzar dicho peso. <p>Los criterios sobre la dificultad física ya no son, por tanto, relevantes para la división del trabajo entre hombres y mujeres.</p>

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Eurochambres (2008) y Garapen (2006).

⁸ REAL DECRETO 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. BOE nº 97 23/04/1997

Artículo 3. Obligaciones generales del empresario:

1. El empresario deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador.
2. Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación. A tal fin, deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el Anexo del presente Real Decreto y sus posibles efectos combinados.

⁹ Realizada por el INSHT en el marco de la disposición final primera del RD 487/1997 de 14 de abril

2.2.- Las habilidades y las competencias.

	Tipo de estereotipo	El empresariado suele opinar que...	El estereotipo en el trabajo	La realidad es: (Romper con el estereotipo)
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	LAS HABILIDADES Y LAS COMPETENCIAS	<p>- Los hombres y las mujeres tienen diferentes capacidades y habilidades.</p> <p>- Determinadas ocupaciones y/ o puestos de trabajo no son para mujeres.</p> <p>- Las mujeres no encuentran importante la formación porque no se preocupan por su futuro profesional ni por los cambios en las necesidades empresariales.</p>	<p>- Se ha considerado que el control y la utilización de la tecnología eran "temas" de los hombres. Este ambiente cultural determina las opciones de estudio de los chicos y las chicas, Así en la Europa de los 27:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los hombres representan sólo del 20 al 27% de los graduados en ocupaciones relacionadas con los servicios sociales, la salud y la educación. • Las mujeres representan entre el 60 y el 70% de los graduados en ocupaciones relacionadas con la formación de maestros y las ciencias sociales y del comportamiento. • Los hombres representan entre el 85 y el 70% de los graduados en ocupaciones relacionadas con el comercio y la administración, la manufactura y el tratamiento de materiales, las matemáticas, las estadísticas y el transporte.¹⁰ 	<p>- Las habilidades no tienen género. Los sectores industriales tradicionalmente dominados por las mujeres (como el sector textil, los servicios financieros, la salud, etc.) han experimentado impresionantes avances en el contenido tecnológico del trabajo. Las mujeres han demostrado ampliamente que son capaces de adquirir los conocimientos necesarios cuando el contenido técnico de sus empleos aumenta.</p> <p>- Sin embargo, "la introducción de nuevas tecnologías en la formación y en el lugar de trabajo ha tenido lugar sin ninguna modificación en el estatus profesional de dichas carreras y sin ningún cambio en el estatus de esos empleados."¹¹</p> <p>- Tanto las mujeres como los hombres deben tener acceso a programas de formación en el trabajo y de por vida para fortalecer sus capacidades en los ámbitos científicos, técnicos y tecnológicos.</p> <p style="text-align: center;">En la CAE¹²:</p> <p>- las mujeres han incrementado notablemente su presencia en el sistema educativo en los últimos años, si bien en términos absolutos los datos indican un nivel de formación inferior al de los hombres. Ello se explica por la escasa promoción educativa de las mujeres de las generaciones de mayor edad.</p> <p>- En las edades más jóvenes, las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los estudios superiores y ellos siguen siendo mayoría en los estudios de formación profesional.</p> <p>- Los datos de la Universidad Pública (UPV/ EHU) ofrecen un panorama alentador, las mujeres son mayoría entre las tituladas en todas las áreas de conocimiento, exceptuando las carreras técnicas, en las que su presencia es creciente.</p>

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Eurochambres (2008) y Garapen (2006).

¹⁰ EUROCHAMBRES (2008: 16)

¹¹ EUROCHAMBRES (2008: 23)

¹² DEFENTSORIA (2009): Observatorio de igualdad de trato, en www.emakunde.es

2.3.- La disponibilidad de tiempo y movilidad.

	Tipo de estereotipo	El empresariado suele opinar que...	El estereotipo en el trabajo	La realidad es: (Romper con el estereotipo)
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO Y MOVILIDAD (Motivación e implicación)	<ul style="list-style-type: none"> .- Las mujeres tienen limitaciones de tiempo y reducida movilidad. .- Las mujeres no tienen el tiempo necesario para dedicarle al trabajo ya que son las responsables de la familia. .-Las mujeres tienen mayor absentismo que los hombres. .- las mujeres rechazan puestos que requieran movilidad geográfica. .- Las mujeres abandonan su actividad laboral. .-Las mujeres demandan reducción de jornada lo que supone un coste para la empresa al contratar a otra persona para el resto de la jornada. .- Las mujeres no tienen disponibilidad para participar en la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> .- Se suele considerar a las mujeres como menos disponibles para puestos que requieran traslado, además se admite comúnmente que las mujeres sigan a sus parejas mientras que en el caso contrario es una excepción. 	<ul style="list-style-type: none"> .- La conciliación del trabajo y la vida privada debe verse desde una nueva perspectiva más amplia. .- Las cambiantes estructuras familiares requieren que todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, puedan disfrutar efectivamente su derecho a conciliar el trabajo y la vida privada. .- La mayoría de los países de la Unión Europea han establecido nuevos derechos para los padres (permiso educativo, permiso parental) y disposiciones necesarias para lograr un mejor equilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares¹³. .- El absentismo laboral no está relacionado con la disponibilidad ni la conciliación de la vida familiar y profesional, sino con condiciones laborales desfavorables, de modo que es en los puestos de más baja cualificación con escaso reconocimiento y salarios bajos donde se produce mayor absentismo laboral¹⁴. <p style="text-align: center;">En el Estado español¹⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> .- Según el sexo, para el 59,26% de las empresas encuestadas son las empleadas con responsabilidades familiares las que más faltan, frente al 40,74% que opina lo mismo sobre los hombres con idéntica situación personal. .- Sin embargo, cuando se analiza el absentismo según el sexo en el caso de los trabajadores sin cargas familiares, la mujer se ausenta menos del trabajo: un 9,3% frente al 14,8% de los hombres sin responsabilidades familiares. .- Esto reflejaría que la falta de políticas de conciliación de las empresas podría ser uno de los principales problemas que motiva a los empleados/as ausentarse de su trabajo, y que el desarrollo de estas medidas ayudaría a reducir el absentismo <p style="text-align: center;">FORMACIÓN CONTINUA¹⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> .- En los tres últimos años, en la Comunidad Autónoma del País Vasco el número de mujeres que ha participado en formación continua ha aumentado: 2006 el 36,7%, 2007 el 40,00% y en el 2008 el 41,3

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Eurochambres (2008) y Garapen (2006).

¹³ EUROCHAMBRES (2008:27)

¹⁴ GARAPEN (2006:5)

¹⁵ CREADE LEE HECHT HARRISON (2009:1)

¹⁶ FUNDACIÓN TRIPARTITA (2009)

2.4.- La actitud ante el liderazgo.

	Tipo de estereotipo	El empresariado suele opinar que...	El estereotipo en el trabajo	La realidad es: (Romper con el estereotipo)
SEGREGACIÓN VERTICAL	LA ACTITUD ANTE EL LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> .- Los hombres son líderes naturales. .- Las mujeres no quieren puestos de responsabilidad o de dirección debido a que tienen otra escala de valores. .- Las mujeres "no desconectan" en el trabajo de sus responsabilidades familiares. .- Los hombres no aceptan el mando de una mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> .- Las mujeres todavía están muy poco representadas en los puestos ejecutivos y especialmente en los altos niveles y en los cargos estratégicos de toma de decisiones. .- El desequilibrio es particularmente notable en el sector privado. El 97% de los presidentes y el 90% de los miembros de las juntas directivas de las mayores compañías europeas que cotizan en la bolsa son hombres. .- Incluso en aquellos sectores donde las mujeres son una mayoría (salud, trabajo social, educación), los hombres tienden a copar los niveles ejecutivos más altos¹⁷. .- El liderazgo está tradicionalmente asociado al estereotipo masculino (los hombres son: "independientes", "agresivos", "dominantes", "competentes" y "racionales")¹⁸. .- Hasta ahora el liderazgo no estaba en consonancia con el estereotipo femenino y esto producía dos efectos: por un lado que las propias mujeres renunciaran, en muchas ocasiones, a ocupar puestos de liderazgo y, por otro, que las escasas mujeres líderes fueran evaluadas de forma negativa.¹⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> .- En muchos países, sobre todo en aquellos en los que se han establecido sistemas para romper las barreras que obstaculizaron la participación de las mujeres, un creciente número de mujeres ocupan altos puestos de dirección en el gobierno, la administración pública y la judicatura. .- También en el sector privado, la participación de las mujeres está aumentando gradualmente, sobre todo en los cargos ejecutivos medios e inferiores: en 2007, el 32% de los empleados considerados jefes de negocios en los 27 países miembros de la Unión Europea eran mujeres²⁰. .- "Los resultados muestran que el liderazgo eficaz no está ya asociado únicamente a características estereotipadamente masculinas"²¹ .- Los equipos que mezclan a hombres y mujeres tienen la ventaja de generar mejores ideas y resultado, de acuerdo con muchos gerentes de recursos humanos de amplias miras²²

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Eurochambres (2008) y Garapen (2006).

¹⁷ EUROCHAMBRES (2008:25)

¹⁸ UNED (2006-2009:205)

¹⁹ UNED (2006-2009:211)

²⁰ EUROCHAMBRES (2008:25)

²¹ UNED (2006-2009:210)

²² EUROCHAMBRES (2008:26)

2.5.- Espacios de trabajo y convivencia.

	Tipo de estereotipo	El empresario Suele opinar que...	El estereotipo en el trabajo	La realidad es: (Romper con el estereotipo)
SEGREGACIÓN HORIZONTAL/ VERTICAL	ESPACIOS DE TRABAJO Y CONVIVENCIA	<p>.- La incorporación de mujeres en sectores de actividad masculinos es difícil por falta de infraestructuras adecuadas para equipos mixtos de empleados y empleadas.</p> <p>.- La presencia de mujeres en equipos masculinos es conflictiva.</p>	<p>.- Habilitar infraestructuras adecuadas en los centros de trabajo supone un gran coste.</p> <p>.- Una razón que ha estado presente en la no contratación de mujeres en entornos tradicionalmente masculinos ha sido el miedo a la reacción de los hombres, a que se distorsione el ambiente laboral²³.</p>	<p>.- La legislación pauta las condiciones básicas de infraestructura, adaptados a los diferentes sectores de actividad, ligadas, entre otros, a las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Estas normas son de obligado cumplimiento y tienen en cuenta el nº de trabajadores/as, el sexo, y las posibles discapacidades²⁴.</p> <p>.- Según la experiencia de algunas PYMES vascas²⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el diseño y la adaptación de infraestructuras y recursos a equipos mixtos no ha supuesto inversión considerable, además existen diferentes formulas para adaptar el entorno cuando se está interesado en incorporar profesionales, independientemente de su sexo. • Igualmente destacaron la presencia de mujeres en equipos masculinos, una vez superadas ciertas “culturas creadas” el impacto ha sido infinitamente más positivo. Los hombres han tenido que aprender a relacionarse de otra manera, y en muchos casos, les ha servido de aliciente para mejorar sus formas de trabajar.

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Eurochambres (2008) y Garapen (2006).

²³ CONFEBASK (2006:7)

²⁴ REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE nº 97 23/04/1997.

Anexo V: Servicios higiénicos y locales de descanso

A. Disposiciones aplicables a los lugares de trabajo utilizados por primera vez a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto y a las modificaciones, ampliaciones o transformaciones de los lugares de trabajo ya utilizados antes de dicha fecha que se realicen con posterioridad a la misma.

2.-Vestuarios, duchas, lavabos y retretes:

10.-Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

3.- Locales de descanso:

4.- Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

²⁵ CONFEBASK (2006:7)

3.- ARGUMENTOS económicos a favor de la igualdad de género²⁶

Actualmente, todos los interlocutores clave en el mundo económico y político subrayan la importancia de las mujeres como actores económicos fundamentales. Su papel y estatus como ciudadanas, consumidoras, dirigentes y empleadas es un indicador de bienestar, madurez y viabilidad económica.

Muchos economistas afirman que las mujeres son una de las tres fuerzas emergentes que están forjando el siglo XXI, las tres “w” (en inglés, Weather, Women, Web: el Clima, las Mujeres e Internet).

Sin embargo, los negocios continúan siendo un mundo creado por los hombres para los hombres. Las mujeres sólo representan el 10 por ciento de los miembros de las juntas directivas de las mayores compañías que cotizan en la bolsa (una cifra que se reduce hasta el 3 por ciento para los más altos niveles de toma de decisiones en dichas compañías).

El estudio “Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento” (EUROCHAMBRES, 2008) nos plantea seis argumentos para lograr una mayor igualdad de género en las empresas:

PRIMERO: Acceso a toda la reserva de TALENTO

La primera razón para que una empresa, sea del tamaño que sea, estudie con atención las cuestiones de género es su propio interés: **cómo ganar la feroz competencia para atraer a personal con talento.**

En los últimos años los logros educativos de las mujeres han tendido a superar los de los hombres y un mayor número de mujeres se gradúa en especialidades técnicas y científicas.

Por tanto, **el aprovechamiento de la reserva infrautilizada de mujeres cualificadas** (y personas mayores) puede desempeñar un importante papel en la “batalla por el talento”.

Contratar mujeres como gerentes o en posiciones no tradicionales permite a las empresas aprovechar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de toda la población, en vez de sólo la mitad de ella.

SEGUNDO: INVERTIR en la diversidad de género

Valorar las diferencias significa reconocer que los hombres y las mujeres desempeñan diferentes roles sociales y trabajan en diferentes áreas sociales y posiciones, y por tanto tienen diferentes experiencias, valores y perspectivas que pueden beneficiar a la empresa. Al mismo tiempo, significa **ser capaces de ver y valorar sus capacidades y habilidades individuales**, más allá de los estereotipos de género.

Las empresas, incluidas las PYME, hacen **negocios en un mundo multicultural**, heterogéneo e impredecible y necesitan gran creatividad y habilidades. La igualdad de género bien orientada puede promover la tensión creativa y una cultura abierta más reactiva a los nuevos desafíos.

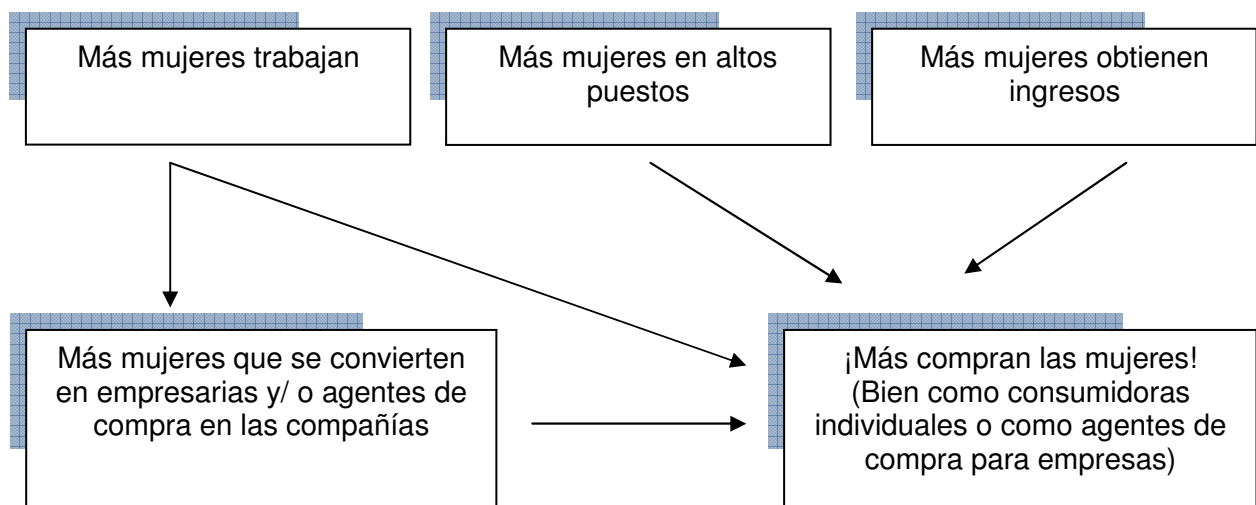
²⁶ EUROCHAMBRES (2008:4-8)

TERCERO: Perspectiva del CLIENTE

Las mujeres tienen ahora una influencia fundamental en las decisiones de compra: en Europa, son la fuerza motriz en más del 70 por ciento de las compras del hogar, aunque sólo representan el 51 por ciento de la población.

Incluso en sectores donde tradicionalmente los compradores son hombres, las mujeres representan una creciente proporción de la base de consumidores, por ejemplo, las mujeres influyen en el 60 por ciento de las compras de automóviles en Japón y son aproximadamente el 47 por ciento de los usuarios de ordenadores personales en Europa.

De igual modo, la entrada masiva de las mujeres en la educación superior y en la fuerza laboral supone un incremento igualmente masivo de sus ingresos.



Las empresas tienen que reconocer que **las mujeres de hoy representan una gran variedad de segmentos del mercado**. El estatus de las mujeres ha cambiado tanto y tan drásticamente en los últimos 30 años que ya no existe un único "segmento de mujeres" en el mercado general de consumo.

Las empresas que desean ser innovadoras en la forma de dirigirse y servir a las mujeres (y consecuentemente obtener más ganancias), necesitan comprender a las mujeres tal como son ahora, en cada edad y etapa, más allá de los estereotipos.

CUARTO: MINIMIZAR los riesgos y los costos

La falta de igualdad puede verse como parte del perfil del riesgo de una compañía.

Las principales áreas de riesgo y costo para los negocios son:

- El riesgo y el costo de dañar **la reputación**, que implica:
 - .- pérdida de la confianza de los inversionistas o accionistas
 - .-La pérdida de la base de consumidores

- El riesgo y el costo de un posible litigio debido a un salario distinto o a **prácticas injustas de empleo**.
- El riesgo y el costo de la incapacidad de contratar empleados altamente cualificados, debido a la **mala reputación como empleador o empleadora**.

La capacidad de las empresas de obtener apoyo de las instituciones financieras y atraer inversiones es fundamental para sobrevivir y crecer.

La igualdad de género puede también convertirse en una gran ventaja, especialmente para la mediana empresa, ya que los mercados de capitales y los inversionistas están prestando mucha más atención al resultado de las empresas en términos de diversidad de género. Igualmente las instituciones públicas.

Por ejemplo, Amazone en Europa incluyen este indicador entre sus criterios de inversión y las agencias de calificación crediticia (Core Rating, Innovest, Vigeo) están desarrollando herramientas para medir la diversidad de género.

No sólo esto, sino que el gobierno español con fecha 3 de noviembre de 2009 publicó el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, **por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”**

“Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa”²⁷

El RD 1615/2009 expone que: “entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad se encuentran:

- La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión.
- El acceso a los puestos de mayor responsabilidad.
- La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales.
- La adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.
- La publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

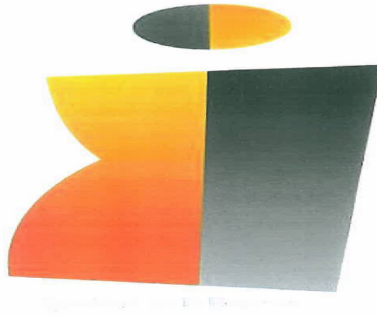
Así mismo se valorará:

- El establecimiento de criterios y sistemas de **remuneración y clasificación profesional** actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres.

Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración en la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, se incluyen las actuaciones tendentes a facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y profesional**.

²⁷ BOE. Boletín Oficial del Estado, 3 de noviembre de 2009 (núm. 265): RD 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”

Distintivo “Igualdad en la empresa”.²⁸



QUINTO: Ser “la empresa” ESCOGIDA”

Lograr el reconocimiento de ser una empresa que asegura la igualdad de oportunidades a su plantilla puede atraer a la principal fuente de ventajas competitivas: **las personas**. Para ser competitivo, es crucial contratar al personal adecuado desde el comienzo y ser capaz de mantenerlo.

Las empresas que se adaptan a las mujeres y las hacen sentir realmente bienvenidas podrán beneficiarse de la más amplia reserva de talentos de todas las fuentes

Para lograrlo necesitan:

- comprender que las prioridades laborales de cada uno cambian en diferentes etapas de la vida.
- reconocer que el modelo de carrera lineal ininterrumpida ya no es aplicable.
- ampliar las restrictivas definiciones de la trayectoria profesional hacia la cima.
- abolir los límites de edad para encontrar y desarrollar personas de gran potencial
- tratar la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y privada como un asunto de todos.
- medir el desempeño de acuerdo con los resultados, no con las horas.

SEXTO: La igualdad de género está correlacionada con LA RENTABILIDAD

Existen algunos estudios²⁹ que han encontrado una correlación entre igualdad y rentabilidad. La promoción de las mujeres es también un paso importante para lograr un buen equipo de liderazgo; en algunas empresas se ha dado una correlación entre tener mayor igualdad de género en altos puestos ejecutivos y los beneficios de la empresa.

Estos estudios no significan que existan una relación causal entre liderazgo femenino y rentabilidad, pero ayudan a aclarar que el liderazgo no es necesariamente una cuestión masculina.

²⁸ BOE. Boletín Oficial del Estado, 27 de noviembre de 2009 (núm. 286); Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la empresa”.

²⁹ EUROCHAMBRES (2008:8)

BIBLIOGRAFÍA

1. **AYUNTAMIENTO DE GIJÓN** (2004): “¿ERES SEXISTA? III Concurso de tiras cómicas”, organizado por la Concejalía de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón con el apoyo del Instituto Asturiano de la Mujer. www.gijon.es
 2. **BOE**. Boletín Oficial del Estado, 3 de noviembre de 2009 (núm. 265): **RD 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”. <http://www.boe.es/boe/dias/2009/11/03/pdfs/BOE-A-2009-17432.pdf>
 3. **BOE**. Boletín Oficial del Estado, 27 de noviembre de 2009 (núm. 286): **Orden IGD/3195/2009**, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo “Igualdad en la empresa”. <http://www.boe.es/boe/dias/2009/11/27/pdfs/BOE-A-2009-18961.pdf>
 4. **COMISIÓN EUROPEA** (2008): “El techo de cristal sigue bloqueando el acceso de las mujeres al poder”. (IP/08/390). <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/390&format=HTML&aged=0&language=ES&guiLanguage=fr>
 5. **CONFEBASK** (2006): Manual de buenas prácticas en la incorporación de Mujeres en las Pymes Vascas. Realizado por Murgibe, S.L. www.confebask.es/Castellano/public.htm
 6. **GARAPEN** (2006): “Argumentario para facilitar la contratación de mujeres”. <http://www.pymesonline.com/formacion/index.php?action=file&id=832>
 7. **NENATS** (2009): “Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso”. <http://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso/>
 8. **OIT y EUROCHAMBERS** (2008): “Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos”, en el marco del contrato “Raising the awareness of companies about combating gender stereotypes” (Concienciación de las empresas-sobre el combate contra los estereotipos de género), encargado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. <http://www.businessandgender.eu/en/countries/es-spain/toolkit-es>.
 9. **UNED** (2006-2009): “Mujer y liderazgo en el siglo XXI: una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de alta responsabilidad” <http://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso>
- **Referencias estadísticas:**
1. **ADECCO** (2009): “III encuesta Adecco a mujeres directivas”. <http://www.adecco.es/data/Estudios/pdf/485.pdf>
 2. **CREADE LEE HECHT HARRISON**, empresa del Grupo Adecco (2009): “Encuesta absentismo laboral”. <http://www.adecco.es/data/Estudios/pdf/450.pdf>
 3. **DEFENTSORIA** (2009): Observatorio de igualdad de trato. www.emakunde.es
 4. **FUNDACIÓN TRIPARTITA** (2009): “Cuadro resumen con el perfil sociolaboral de los participantes formados”. http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/docestadisticas/SISTEMA_DE_FORMACION_CONTINU_2004/1_INDICADORES_RESUMEN/Perfil_Participantes_06_08_v2.pdf
 5. **INSTITUTO DE LA MUJER** (2009): “Mujeres y hombres en España 2009”. http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Mujeres%20y%20hombres_09.pdf
 6. **INSTITUTO DE LA MUJER-MINISTERIO DE IGUALDAD** (2008): 25 aniversario del Instituto de la Mujer, “Las mujeres en cifras 1983-2008”. http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Mujeres%20en%20cifras%201983_2008.pdf

ANEXO I:

SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL:
Segregación horizontal y vertical



Fuente: "¿ERES SEXISTA?" III Concurso de tiras cómicas", organizado por la Concejalía de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón con el apoyo del Instituto Asturiano de la Mujer. 2004.

.- La Europa de los 27:

Segregación HORIZONTAL en los 27 países de la Unión Europea ³⁰	
<p>Género Y tasa de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> .- Tasa media de empleo en 2007: 71,6% para los hombres y 57,2% para las mujeres. .- Tasa de desempleo en 2007: 9% para las mujeres y 7,6% para los hombres, con una diferencia promedio de 1,4%. .- Tasa media de trabajo a tiempo parcial en 2007: 31,4% para las mujeres y 7,8% para los hombres.
<p>Género y personas graduadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> .- Los hombres representan sólo del 20 al 27% de los graduados en ocupaciones relacionadas con los servicios sociales, la salud y la educación. .- Las mujeres representan entre el 60 y el 70% de los graduados en ocupaciones relacionadas con la formación de maestros y las ciencias sociales y del comportamiento. .- Los hombres representan entre el 85 y el 70% de los graduados en ocupaciones relacionadas con el comercio y la administración, la manufactura y el tratamiento de materiales, las matemáticas, las estadísticas y el transporte.
<p>Género y sectores de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> .- El 77% de los empleados en la educación y los servicios sociales son mujeres. .- El 62% de los empleados en la agricultura, la caza, la sicultura y la pesca son hombres. .- El 34% de los empleados en la industria manufacturera son mujeres.
<p>Género Y Categorías socio-profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> .- Las mujeres representan el 75% de los empleados en servicios administrativos y el 65% del personal de los servicios y de los ayudantes en ventas en las tiendas y mercados. .- Los hombres representan la vasta mayoría (79%) de los empleados en el manejo o la instalación de maquinaria y de los trabajadores de ensamblaje, y el 85% de los artesanos y de los empleados en ocupaciones artesanales. .- El 2,6% de los hombres ocupados en la Europa trabaja como experto de informática o asesor experto de informática y este porcentaje es casi el cuádruplo del de las mujeres (0,7%).

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Eurochambres (2008)

³⁰ EUROCHAMBRES (2008:15-17)

Segregación VERTICAL en la Europa de los 27³¹	
<p>Género Y Participación en el Gobierno y otros ámbitos de representación</p>	<p>- En toda la UE, el 24 % de los parlamentarios son mujeres, frente al 16 % de hace una década, y un porcentaje similar ocupa cargos ministeriales.</p> <p>- La proporción de miembros femeninos en los parlamentos nacionales (cámara baja/única) ha aumentado en torno a un 50 %, pasando del 16 % en 1997 al 24 % en 2007.</p> <p>- No obstante, sigue estando muy por debajo del 30 %, la llamada masa crítica, necesaria para que las mujeres ejerzan una influencia significativa en materia de política.</p> <p>- El Parlamento Europeo se sitúa justo por encima de dicha masa crítica (el 31 % de sus miembros son mujeres).</p> <p>- En cuanto a los gobiernos nacionales, el número de ministros supera al de ministras en una media aproximada de tres a uno (un 24 % de mujeres frente a un 76 % de hombres).</p>
<p>Género y participación en el ámbito económico: gerencia y dirección de empresas</p>	<p>- En el sector privado, nueve de cada diez consejeros de las principales empresas siguen siendo hombres y lo mismo ocurre con dos tercios de los jefes de empresa.</p> <p>- La representación femenina también es muy escasa en los puestos de responsabilidad del sector económico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los bancos centrales de los veintisiete Estados miembros de la UE están dirigidos por hombres. En toda Europa, las mujeres representan más del 44 % de la totalidad de los y las trabajadoras, pero sólo el 32 % de los puestos considerados de mando (jefes ejecutivos, gestores y directores de pequeñas empresas). • La escasa representación femenina en los puestos más altos es todavía más patente en las grandes empresas, donde cerca del 90 % de los miembros del consejo de las principales compañías, las que constituyen los valores de primer orden en cada país, son hombres; una cifra que apenas ha mejorado en los últimos años.

³¹ COMISIÓN EUROPEA (2008)

- El Estado Español:

Segregación HORIZONTAL en el Estado Español (1983-2008) ³²	
<p>Género y tasa de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uno de los cambios más significativos, en los últimos años (1983-2008) en España ha sido la incorporación de la mujer al mercado laboral. - La ocupación de las mujeres ha pasado de 3.248.900 en 1982 a 8.479.800 mujeres en 2007. - El paro femenino sigue siendo elevado, ya que en 2007 supone el 54,38% del total de personas paradas.
<p>Género y personas graduadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Por sexos, el número de alumnas matriculadas en la universidad se ha incrementado en un 133%, mientras que el de los hombres lo ha hecho en un 73%. - Tanto los estudios de Humanidades como los de Ciencias de la Salud son estudios feminizados, igualmente los de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Ciencias Empresariales, quedando las carreras técnicas como estudios masculinizados. - Especialmente llamativo ha sido el incremento de mujeres en estudios de tipo técnico, donde han pasado de ser poco más de 13.000 alumnas en 1982 a unas 100.000 en 2006. - Se ha dado un incremento de las mujeres en las carreras técnicas, del 12,25% en 1982 al 27,3% en el 2007. (Ver cuadro nº 1).
<p>Género y sectores de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Por sectores de actividad, el mayor incremento se ha producido en el sector servicios, donde el ascenso ha sido de 15,14 puntos porcentuales y único sector donde, en 2007, existía un mayor porcentaje de población ocupada femenina (el 53,2%). - Comparando de 1983 a 2008, la participación de las mujeres en la industria se ha incrementado en 5,3 puntos, mientras que, en la construcción, lo ha hecho en 3,9 puntos. Hay que destacar que la participación femenina en el sector de la construcción es muy pequeña. (Ver cuadro nº 2).
<p>Género Y Categorías socio- profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las ocupaciones que han experimentado un mayor crecimiento, en su porcentaje de participación femenina, han sido “empleadas/ os de tipo administrativo”, con 10,4 puntos y “trabajadoras/ es de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/ es” con 9,8 puntos. - Sin embargo, su porcentaje de participación se ha visto disminuido en aquellas ocupaciones en las que siguen estando infra-representadas: “trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca”, “artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)” y “operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras”. - Escaso incremento (de 1983 a 2008) que se ha producido en una ocupación clave, como es “dirección de las empresas y de la Administración Pública” - La conclusión evidente, en este último decenio, sería que se ha tendido a una mayor segregación horizontal, por cuanto las ocupaciones masculinizadas y las feminizadas tienden a serlo en mayor medida. (Ver cuadro nº 3).

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Instituto de la Mujer- Ministerio de Igualdad (2008)

³² Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad (2008).

Cuadro nº 1: Alumnado universitario matriculado, según área de conocimiento³³

	CURSO ACADÉMICO					
	1982-1983		1994-1995		2006-2007	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
Humanidades	125.229	62,96	130.826	64,93	129.731	62,15
CC. Sociales y Jurídicas	293.345	49,90	755.492	59,34	684.961	62,96
CC. Experimentales	57.918	46,82	113.517	51,47	91.007	59,18
CC. de la Salud	107.556	54,20	111.293	69,41	124.252	73,75
Técnicas	106.104	12,25	304.484	24,47	362.373	27,27
TOTAL	692.152	46,79	1.415.612	52,52	1.392.324	54,31

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza en España, 1982-83 (INE), y de la Estadística de la Enseñanza Superior en España, 1994-2000 y 2006-2007 (INE).

Nota: En los datos no se encuentran incluidas las titulaciones dobles.

Cuadro nº 2: Población ocupada, según sector de actividad

	1982		1995		2007	
	AMBOS SEXOS	% MUJERES	AMBOS SEXOS	% MUJERES	AMBOS SEXOS	% MUJERES
Agricultura	2.075,7	26,24	1.072,0	26,68	905,8	27,27
Industria	2.892,0	20,30	2.582,0	21,65	3.279,1	25,58
Construcción	1.002,9	1,81	1.196,0	3,93	2.693,5	5,72
Servicios	5.495,9	38,10	7.739,0	44,49	13.598,5	53,24
TOTAL	11.447,8	28,31	12.590,00	34,43	20.476,9	41,41

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, IV Trimestre, INE.

Nota: Datos absolutos (en miles).

³³ Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad (2008).

Cuadro nº 3: Población ocupada, por tipo de ocupación

	1987		1997		2007	
	AMBOS	%	AMBOS	%	AMBOS	%
	SEXOS	MUJERES	SEXOS	MUJERES	SEXOS	MUJERES
Dirección de las empresas y de la Administración Pública	903,9	32,4	1.093,3	31,27	1.562,6	31,80
Técnicas/os profesionales científicas/os e intelectuales	1.057,8	42,2	1.440,6	49,17	2.543,0	53,34
Técnicas/os y profesionales de apoyo	1.620,6	38,9	1.116,2	37,13	2.424,3	44,50
Empleadas/os de tipo administrativo			1.283,7	55,53	1.905,8	65,89
Trabajadoras/es de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es	2.315,9	55,2	1.758,6	54,47	3.139,3	64,27
Trabajadoras/es cualificadas/os en agricultura y pesca	1.664,5	25,9	736,1	24,86	504,0	21,83
Arteras/os y trabajadoras/es cualificadas/os de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras/es)	3.104,8	15,0	2.201,7	7,46	3.373,1	6,02
Operadoras/es de instalaciones y maquinaria, montadoras/es	616,9	1,5	1.355,6	14,64	1.922,3	13,36
Trabajadoras/es no cualificadas/os	671,9	13,8	1.869,7	47,07	3.016,5	56,21
Fuerzas Armadas	54,8	0,0	59,3	1,18	86,0	10,47
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	12.011,2	30,4	12.914,8	35,32	20.476,9	41,41

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, IV Trimestre, INE.

Nota: Datos absolutos (en miles).

Segregación VERTICAL en el Estado Español³⁴	
Género Y Participación en el Gobierno y otros ámbitos de representación	<p>- Tras la última remodelación del Gobierno realizada en 2008 el número de ministras supera al de ministros. (Ver cuadro nº 1).</p> <p>- Sin embargo, esta alta participación no se mantiene en otros ámbitos de representación. El porcentaje de mujeres es significativamente más alto en la representación interna (Delegaciones en las Comunidades Autónomas, Subdelegaciones, etc.) que en la externa (representaciones de España en el exterior, Organismos Internacionales). (Ver cuadro nº 2).</p>
Género y participación en el ámbito económico: gerencia y dirección de empresas	<p>- Según la información de la Encuesta de Población Activa, en el tercer trimestre del año 2008, del total de personas que desempeñan puestos directivos o de gerencia de empresas un 32,7% son mujeres. (Ver cuadro nº3).</p>
Género Y participación en Participación de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35	<p>- En las empresas del Ibex-35 según datos del año 2007 el porcentaje de participación de las mujeres en los consejos de administración es del 6,4%.</p> <p>- Aún siendo bajo, la presencia de mujeres se ha duplicado en el último año, al pasar de 16 consejeras en 2006 a 32 en 2007. (Ver cuadro nº 4).</p>

Cuadro nº 1: Participación de mujeres en el Gobierno. 2004-2008

Partido en el gobierno	Año	Ambos sexos	% Mujeres
PSOE	2004	16	50,0
	2005	16	50,0
	2006	16	50,0
	2007	16	43,8
	2008	17	52,9

Nota: los datos se recogen con motivo de cada remodelación en el Gabinete.

Fuente: elaboración propia del Instituto de la Mujer.

³⁴ Instituto de la Mujer (2009)

Cuadro nº 2: Distribución por sexo de representantes del Gobierno según ámbito de representación.2008

	Ambos sexos	% Mujeres
Total	213	12,3
Embajadoras/es españoles/as en el extranjero	116	7,1
Embajadoras/es- Representantes Permanentes en OOI	33	12,1
Delegadas/os del Gobierno en las CCAA	19	26,3
Subdelegadas/os del Gobierno en las CCAA	39	17,9
Directoras/es Insulares de la AGE	6	33,3

Nota: datos referidos exclusivamente a puestos ocupados, no a puestos existentes o disponibles.

Fuente: Fichero de Altos Cargos y respecto de las/os Delegadas/os del Gobierno en las CCAA.

Cuadro nº 3: Mujeres en la dirección y gerencia de empresas

	2007 % Mujeres	2008 % Mujeres
Dirección de las empresas y de la administración pública	32,9	32,7
Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariados	23,4	23,4
Poder ejecutivo y legislativo de la administración pública, dirección de organizaciones	47,8	36,6
Dirección de empresas	21,9	22,6
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	28,7	28,9
de comercio	35,3	36,3
hostelería	28,9	36,0
de otras empresas	24,6	20,8
Gerencia de empresas sin asalariados	47,3	48,5
de comercio	55,2	54,0
hostelería	44,6	50,1
de otras empresas	30,5	33,7

Nota: datos referidos al tercer trimestre en ambos años.

Fuente: Encuesta de la Población Activa. INE.

Cuadro nº 4: Participación de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35

	2006		2007	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
Total Consejo	463	3,5	497	6,4
Presidentes/as	35	2,9	35	2,9
Vicepresidentes/as	41	2,4	53	3,8
Consejeros/as	379	3,7	413	7,5
Consejeros/as secretarios/as	8	0,0	5	0,0

Fuente: Mujeres en Cifras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.

.- La Comunidad Autónoma del País Vasco:

Destacar que³⁵:

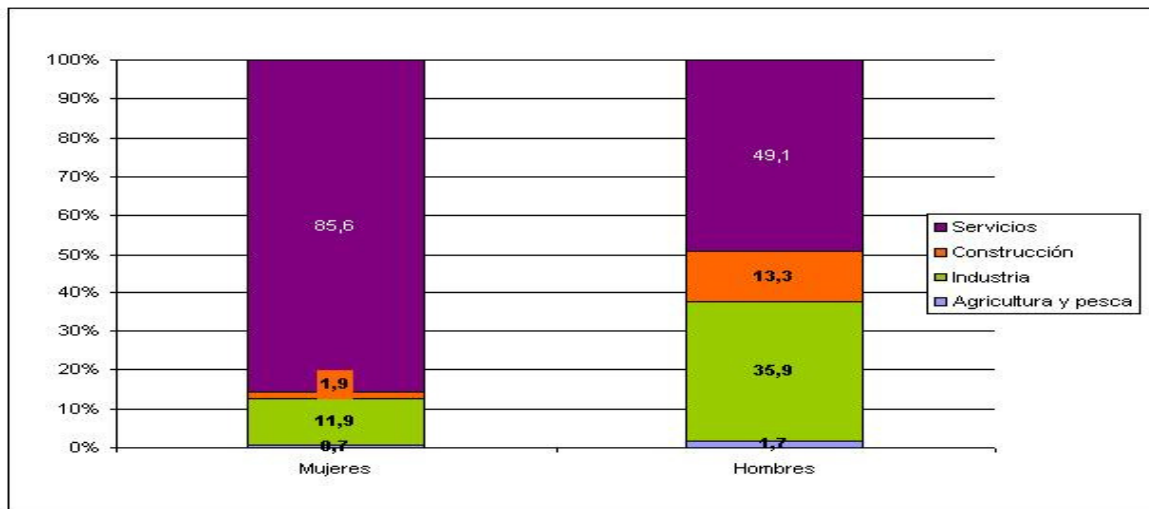
1.- **El tejido empresarial vasco** está conformado principalmente por **pequeñas y medianas empresas** (PYMES), empleando éstas a la mayor parte de la mano de obra.

De los 407.822 establecimientos existentes en 2008 en la CAE el 93% empleaba a menos de 10 personas y sólo el 1,2% superaba la cincuentena.

2.- Dentro del mercado laboral, **el empleo de las mujeres y de los hombres** muestra una distribución diferente, siendo destacable la **concentración del empleo femenino en el sector servicios**.

Así, el 85% de las mujeres se encuentran ocupadas en el sector servicios y el 12% en el sector industrial. Para el caso de los hombres, el 49% de se encuentra empleado en el sector servicios y el 36% en el sector industrial.

Mujeres y hombres ocupados, según el sector de actividad. CAE. 2008



Fuente: EUSTAT. Cuentas económicas.

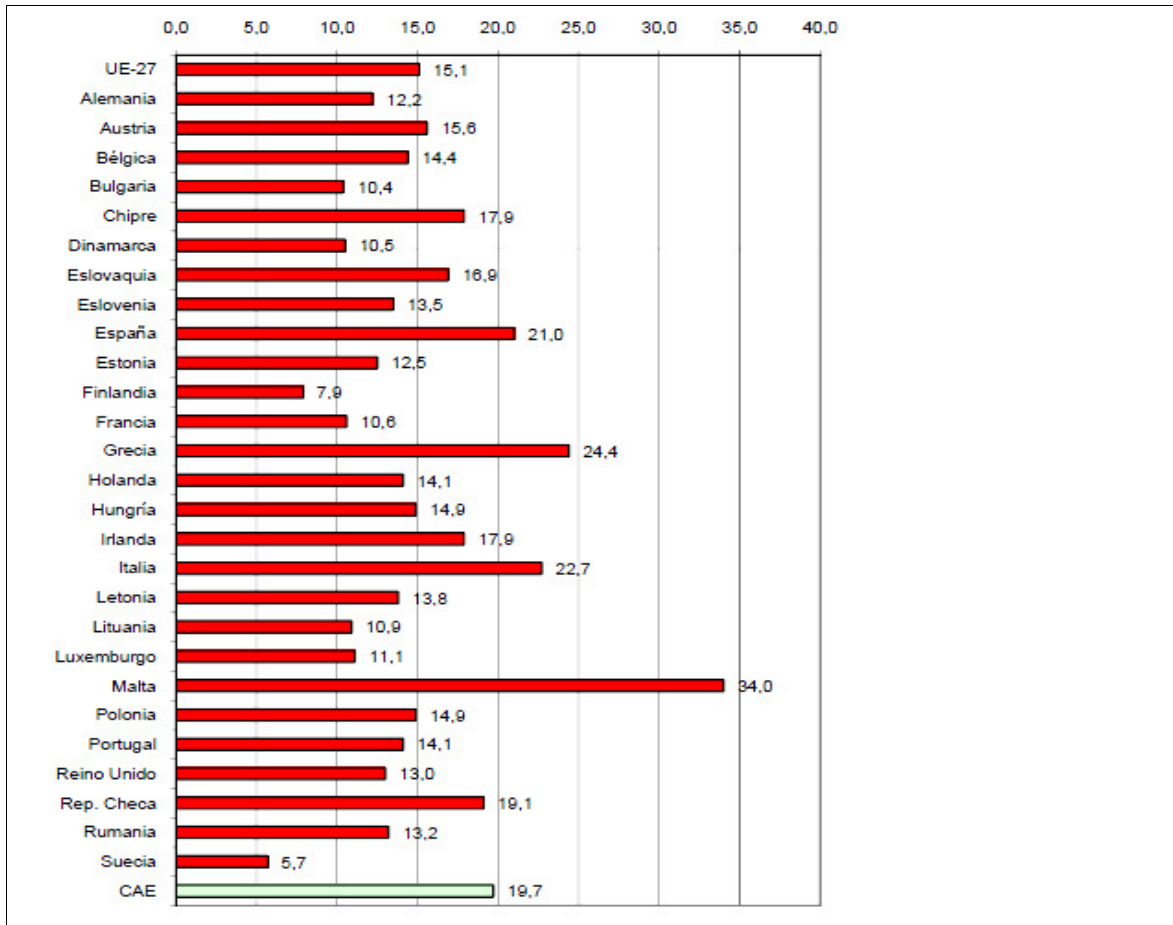
³⁵ Defensoría (2009)

Segregación HORIZONTAL en la Comunidad Autónoma del País Vasco³⁶	
Género y tasa de empleo	<p>.- La tasa de ocupación de las mujeres es, para todos los años, inferior a la de los hombres.</p> <p>.- La tasa de ocupación de las mujeres ha aumentado significativamente, de un 22,1% en el año 1985 a un 44,4% en el año 2008.</p> <p>.- La tasa de ocupación de los hombres también ha aumentado en el periodo considerado, de un 59,1% en 1985 a un 62,0% en 2008³⁷. (Ver gráfico nº1).</p> <p>.- La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se ha reducido entre los años 1985 y 2007: de 37,0 puntos porcentuales en 1985, a 17,6 puntos porcentuales en el año 2008.</p>
Género y personas graduadas	<p>.- Las mujeres han incrementado notablemente su presencia en el sistema educativo en los últimos años, si bien en términos absolutos los datos indican un nivel de formación inferior al de los hombres. Ello se explica por la escasa promoción educativa de las mujeres de las generaciones de mayor edad.</p> <p>.- En las edades más jóvenes, las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los estudios superiores y ellos siguen siendo mayoría en los estudios de formación profesional.</p> <p>.- Los datos de la Universidad Pública (UPV/ EHU) ofrecen un panorama alentador, las mujeres son mayoría entre las tituladas en todas las áreas de conocimiento, exceptuando las carreras técnicas, en las que su presencia es creciente. (Ver gráfico nº2).</p>
Género y sectores de empleo	<p>.- Las ramas de actividad que ocupan a un mayor número de mujeres son “administración pública, educación, actividades sanitarias, etc.” y “comercio al por mayor y al por menor, reparación, transporte y hostelería”.</p> <p>.- La rama de actividad que ocupa al mayor número de hombres es “industria manufacturera”, seguida por “comercio al por mayor y al por menor, reparación, transporte y hostelería”.</p> <p>.- Las dos ramas de actividad con mayor porcentaje de mujeres ocupadas (ramas feminizadas) son “administración pública, educación, actividades sanitarias, etc.” y “actividades artísticas recreativas, hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio, etc.” (Ver tabla nº3).</p>
Género y Categorías socio- profesionales	<p>.- El 26,6% de las mujeres ocupadas están empleadas en el grupo denominado “Personal de servicios y ventas”.</p> <p>.- El 26,4% de los hombres ocupados lo está dentro del grupo denominado “personal cualificado de la industria”.</p> <p>.- El 3,1% de las mujeres ocupadas desempeñan cargos directivos, frente al 4,9% de los hombres ocupados.</p> <p>.- El 20,9% de las mujeres ocupadas desempeñan labores profesionales de carácter intelectual y científico, frente al 13,3% de los hombres ocupados. (Ver gráfico nº4).</p>

³⁶ Defentsoria (2009).

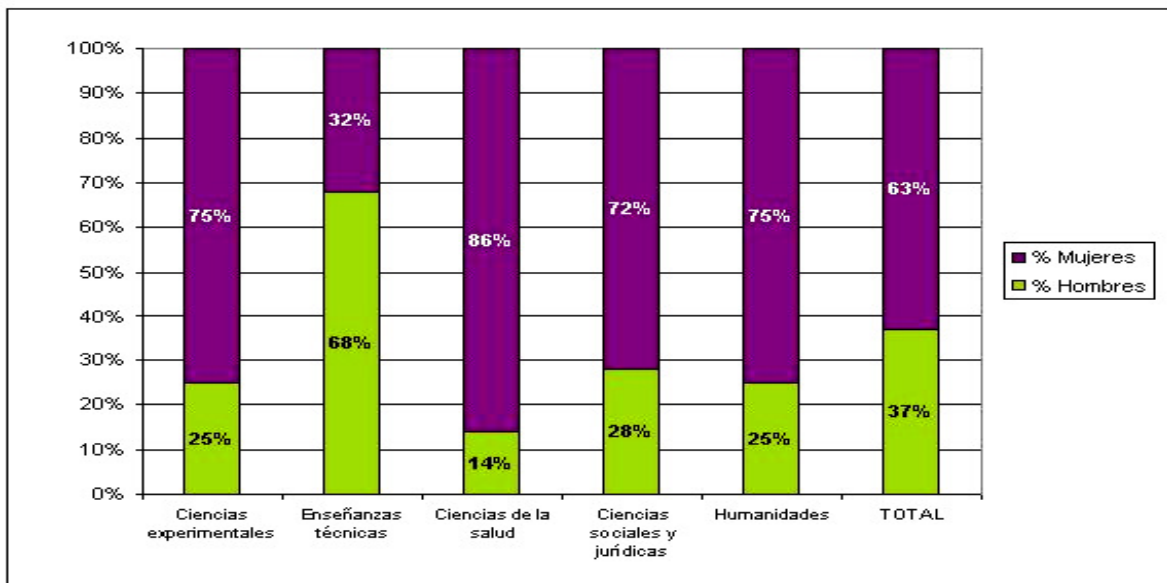
³⁷ ..- **Brecha de género:** tasa de ocupación de los hombres menos la tasa de ocupación de las mujeres. Por ello, los datos deben interpretarse en términos de puntos porcentuales.

Gráfico nº 1: Brecha de género en la tasa de ocupación en el trabajo remunerado. CAE, España y UE-27. 2007



Fuente: Defensoría (2008)

Gráfico nº 2: Porcentaje de mujeres y hombres titulados por la UPV/ EHU por campo científico, 2006/2007



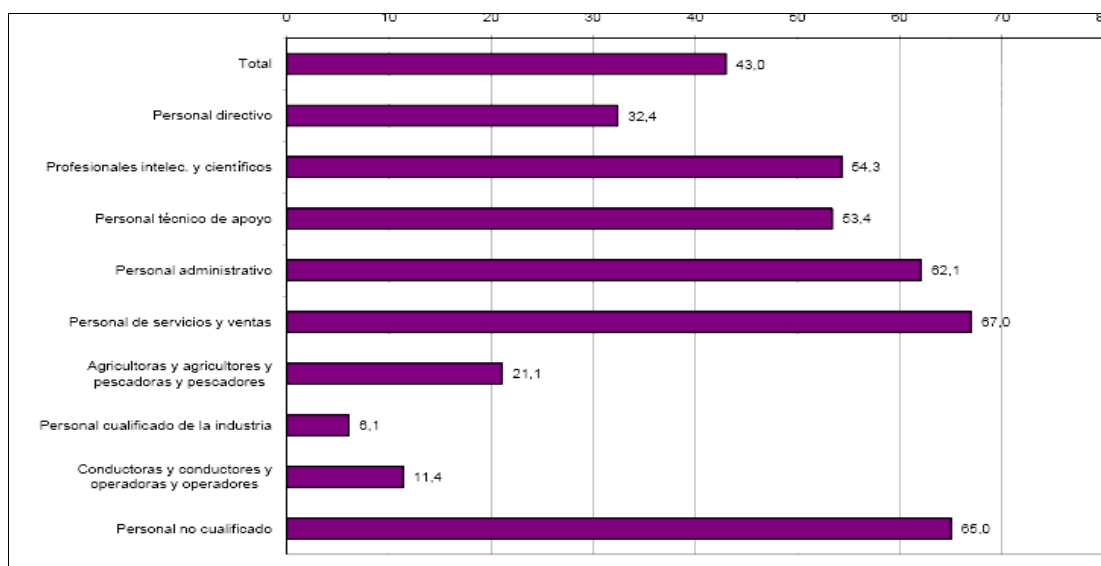
Fuente: Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU

Tabla nº 3: Proporción de mujeres ocupadas en cada rama de actividad. CAE. 2008

	CAE					
	Total (miles)	Mujeres		Hombres		% de mujeres sobre el total
		miles	%	miles	%	
Agricultura	14,8	4,9	1,1	9,9	1,8	33,1
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	8,6	2,1	0,5	6,5	1,2	24,4
Industria manufacturera	225,7	46,2	10,5	179,5	31,8	20,5
Construcción	87,9	4,8	1,1	83,1	14,7	5,5
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	244,5	117,4	26,8	127,1	22,5	48,0
Información y comunicaciones	30,3	9,8	2,2	20,5	3,6	32,3
Actividades financieras y de seguros	25,9	12,6	2,9	13,3	2,4	48,6
Actividades inmobiliarias	5,4	3,3	0,7	2,1	0,4	61,1
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	111,3	61,2	13,9	50,1	8,9	55,0
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	190,5	127,4	28,8	63,1	11,2	66,9
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	61,9	51,9	11,8	10	1,8	83,8
Total	1.008,8	441,6	100,0	566,2	100,0	43,9

Fuente: Defensoría (2008)

Gráfico nº 4: Porcentaje de mujeres en cada ocupación. CAE. 2008



Fuente: Defensoría (2008)

Segregación VERTICAL en la Comunidad Autónoma del País Vasco³⁸	
Género y Juntas Generales/ Parlamento Vasco	<p>.- La presencia de las mujeres ha ido creciendo durante los últimos años, llegando a ostentar importantes cargos de responsabilidad institucional, como la Presidencia del Parlamento Vasco, tanto en la pasada como en la presente legislatura.</p> <p>.- Las modificaciones en la Ley de Elecciones al Parlamento Vasco y en la Ley de Elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, introducidas por la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (deben estar integradas por al menos un 50% de mujeres), han sido determinantes en las cotas de participación de las mujeres en puestos de representación política en el Parlamento Vasco y en las Juntas Generales de Bizkaia, Álava y Guipúzcoa. (Ver gráfico nº1).</p>
Género y Gobierno Vasco	<p>.- Asimismo, esta Ley establece criterios de paridad en el Gobierno Vasco, en el que ambos sexos deben estar representados al menos en un 40%. Sin embargo, el porcentaje de mujeres entre los altos cargos del ejecutivo vasco, en los casos que no se ha regulado por ley la distribución paritaria, se reduce al 32% del total. (Ver gráfico nº 2).</p>
Género y sector privado	<p>.- La legislación en materia de igualdad, tanto estatal como autonómica, contempla medidas destinadas a incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de decisión en el sector privado, donde la participación de las mujeres es aún anecdótica, salvo que hagamos referencia a la pequeña empresa.</p> <p>.- Los datos de los consejos de administración de las empresas que forman IBEX35 nos muestran que en 2008 sólo el 8,48% de sus miembros eran mujeres. La información corporativa facilitada en mayo de 2009 por las empresas vascas que forman el IBEX35 evidencia la escasa presencia de mujeres en sus consejos de administración: en Gamesa no hay ninguna mujer en el consejo de administración; en el BBVA, el 7,7% de los miembros son mujeres (una mujer y doce hombres); y en Iberdrola, el 13,3% (dos mujeres y trece hombres).</p> <p>.- Si nos fijamos en las entidades financieras con sede en la CAE, observamos que la presencia de mujeres en sus órganos de dirección es minoritaria. Los mayores porcentajes se corresponden con las cajas de ahorros (BBK, Caja Vital y Kutxa), aunque en ningún caso las mujeres llegan a ocupar más de un tercio de los puestos de dirección. En el resto de entidades las mujeres ocupan menos del 10% de los puestos directivos, siendo el Banco Guipuzkoano el caso extremo, ya que no cuenta con ninguna mujer en su consejo de administración. Cabe señalar que ninguna de estas entidades está presidida por una mujer. (Ver gráfico nº 3).</p>

³⁸ Defentsoria (2009).

Gráfico nº 1: Mujeres y hombres en la JJ.GG. de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa y el Parlamento Vasco. 2009

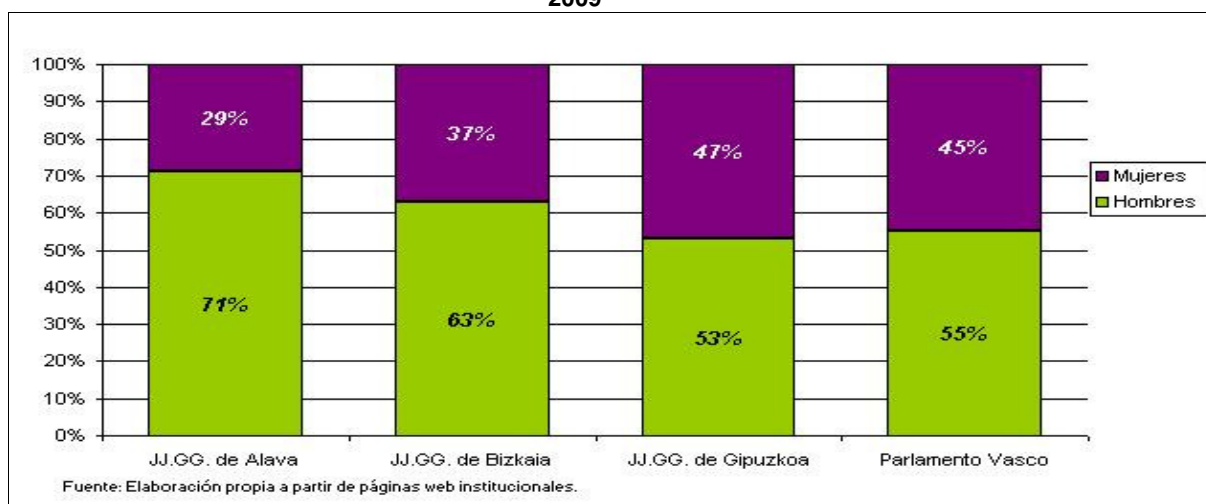
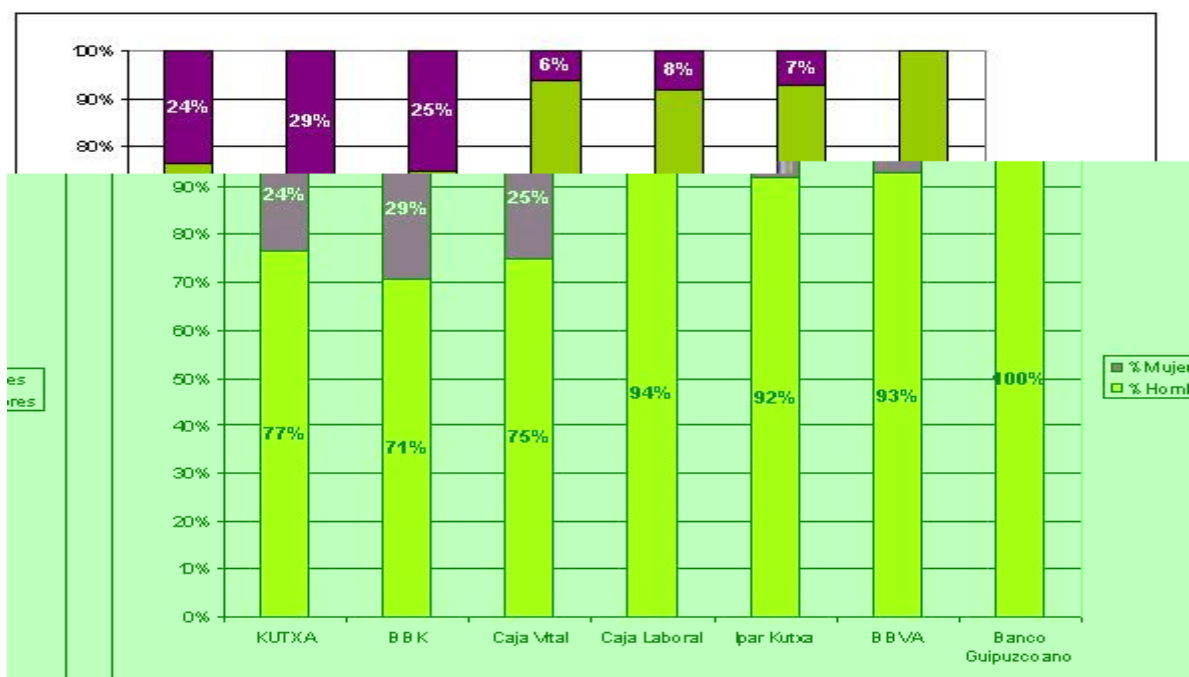


Gráfico nº 2: Altos cargos en el Gobierno Vasco según sexo. 2008.

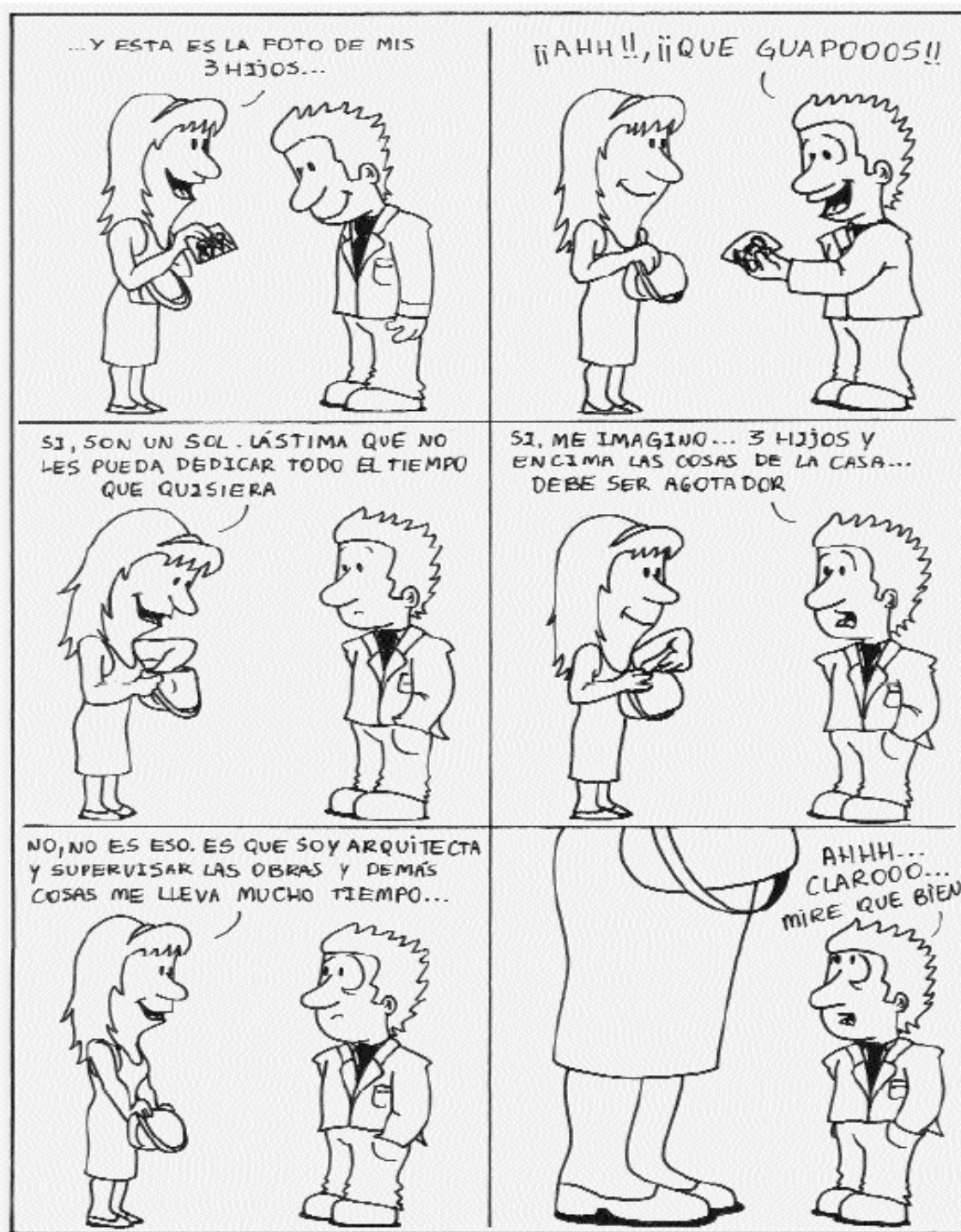
	Total	Mujeres		Hombres	
	nº puestos	nº puestos	%	nº puestos	%
Consejerías	11	5	45,5	6	54,5
Viceconsejerías/Secretarías Generales	36	5	13,9	31	86,1
Direcciones	133	49	36,8	84	63,2
Total	169	54	32,0	115	68,0

Fuente: Emakunde. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi 2008

Gráfico nº 3: Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las entidades financieras con sede en la CAE. 2008



ANEXO II: AYUDAS Y LEGISLACIÓN



Fuente: "¿ERES SEXISTA?" III Concurso de tiras cómicas", organizado por la Concejalía de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón con el apoyo del Instituto Asturiano de la Mujer. 2004.

.- Ayudas a la contratación de mujeres

La guía elaborada por Emakunde sobre: “ayudas a la contratación de mujeres en el año 2009”³⁹ se concibió, como ella misma explica, con carácter instrumental y eminentemente práctico. Para cubrir este objetivo las ayudas están catalogadas por tipo, estableciéndose una triple clasificación: **Bonificaciones a la Seguridad Social, ayudas económicas y ayudas fiscales**. Cada tipo señala el **ámbito de aplicación- estatal, autonómico, territorial-** y reúne información básica en torno a los siguientes aspectos: **Contenido de la ayuda, entidades beneficiarias, colectivo destinatario, carácter de la ayuda, duración y requisitos de las entidades beneficiarias**.

Para facilitar el uso, la guía incluye un cuadro resumen que identifica las ayudas existentes según las características objeto de la contratación:

ENTIDADES BENEFICIARIAS	CARACTERÍSTICAS	TIPO	ÁMBITO	FICHA
	Empresas que realicen contrataciones a personas mayores de 45 años	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social Económica	Estatal	1
			Comunidad Autónoma	10
			Territorial	14
	Empresas que realicen contrataciones a mujeres menores de 45 años	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social Económica	Estatal	2
			Comunidad Autónoma	9
			Territorial	14
	Empresas que realicen un Contrato indefinido a personas menores de 30 años en situación de desempleo	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social Económica	Estatal	3
			Comunidad Autónoma	10
			Territorial	14
Empresas que realicen un Contrato Indefinido a personas en situación de desempleo inscritas en la Oficina de Empleo.	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social Económica Fiscal	Estatal	4	
		Comunidad Autónoma	10 12 14	
		Territorial	13	
Empresas que realicen un Contrato de Relievo a personas desempleadas o a personas trabajadoras con contrato de duración determinada	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social Económica	Estatal	3	
		Comunidad Autónoma	12	
Empresas que realicen un Contrato Indefinido a personas en situación de exclusión y personas con discapacidad	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social	Estatal	5	
Empresas que realicen un Contrato Temporal a personas en situación de desempleo inscritas en la Oficina de Empleo.	Económica	Territorial	14	
Empresas que conviertan en Indefinidos contratos temporales	Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social	Estatal	6	
		Comunidad Autónoma	10	

³⁹ A pesar de estar terminando el año 2009 es interesante resaltar la existencia de esta guía bien porque quizás muchas de las ayudas sigan vigentes en el 2010, bien porque Emakunde publique la versión actualizada. Para más información en www.emakunde.euskadi.net.

- Ayudas para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en la CAPV:

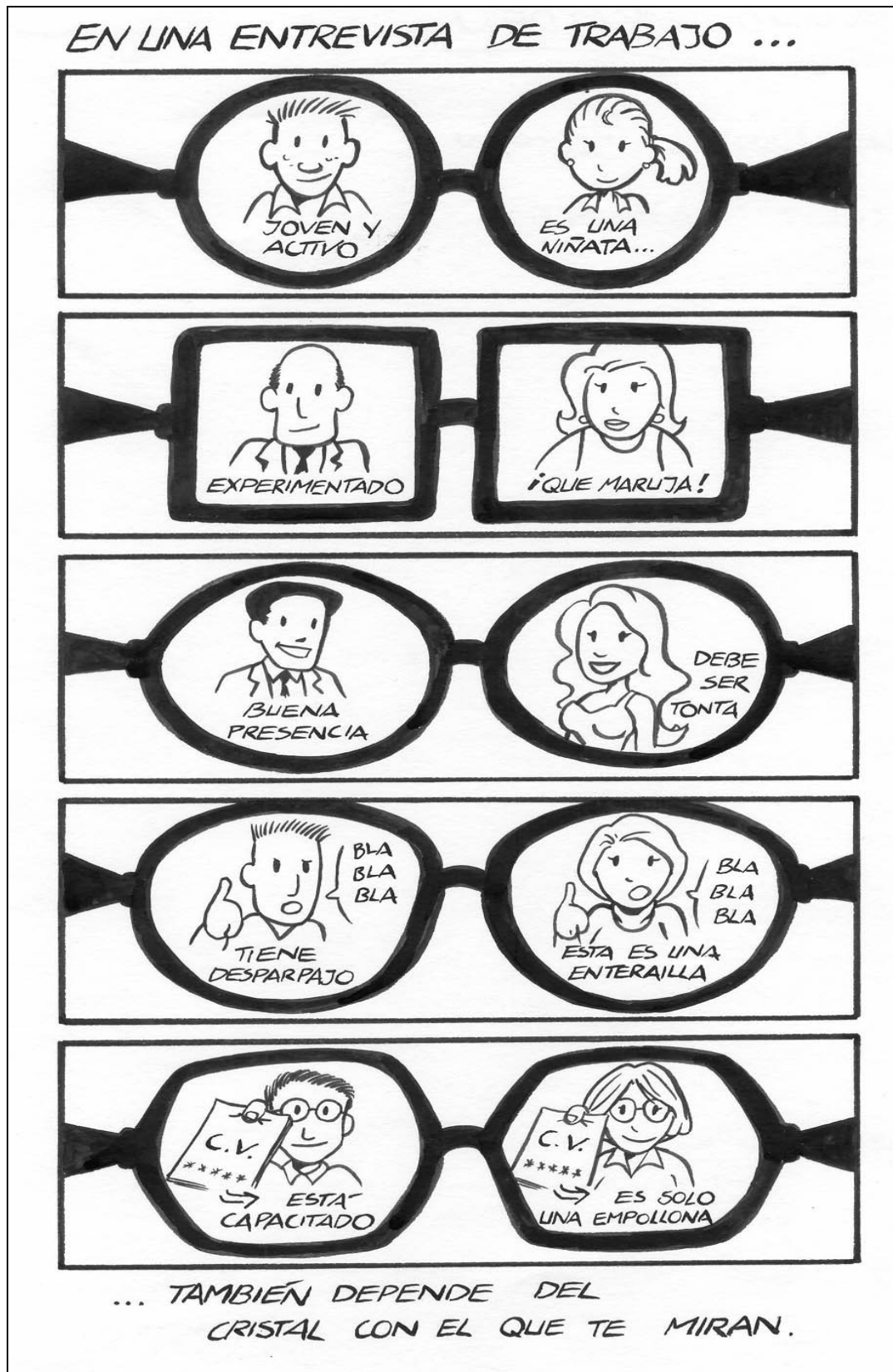
<p>Contrato Interinidad para sustituir a personas trabajadoras acogidas a excedencia o reducción de jornada.</p>	<p>.- Hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes al contratar a una persona desempleada para sustituir a las personas trabajadoras acogidas a excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia.</p>												
<p>Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral: contratación de cuidadores de 3 años. Decreto 118/2007 (CAPV)</p>	<p>.- En función de la renta y el número de miembros de la unidad familiar (Renta Familiar Estandarizada), varía entre el 50% y el 100% de la cotización a la Seguridad Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> - R.F.E. >= 25.000 € 50% - 25.000 € > R.F.E.>= 17.000 € 75% - R.F.E.< 17.000 € 100% 												
<p>Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral: excedencia- reducción por cuidado de familiares dependientes. Decreto 118/2007 (CAPV)</p>	<p>1.- Para las excedencias, al año y para jornada laboral completa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujer: 2.400 euros, Hombre: 3.000 euros <p>2.- Para las reducciones de jornada, al año y para jornada laboral completa:</p> <table border="1" data-bbox="801 646 1749 853"> <thead> <tr> <th>PORCENTAJE DE REDUCCIÓN</th> <th>MUJER</th> <th>HOMBRE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>=> 45%</td> <td>1.800 euros</td> <td>2.400 euros</td> </tr> <tr> <td>=> 40% y <45%</td> <td>1.575 euros</td> <td>2.100 euros.</td> </tr> <tr> <td>=> 33% y <40%</td> <td>1.350 euros</td> <td>1.800 euros</td> </tr> </tbody> </table>	PORCENTAJE DE REDUCCIÓN	MUJER	HOMBRE	=> 45%	1.800 euros	2.400 euros	=> 40% y <45%	1.575 euros	2.100 euros.	=> 33% y <40%	1.350 euros	1.800 euros
PORCENTAJE DE REDUCCIÓN	MUJER	HOMBRE											
=> 45%	1.800 euros	2.400 euros											
=> 40% y <45%	1.575 euros	2.100 euros.											
=> 33% y <40%	1.350 euros	1.800 euros											
<p>Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral: excedencia- reducción por cuidado de menores⁴⁰. Decreto 118/2007 (CAPV)</p>	<p>1.- Para las excedencias, al año y para jornada laboral completa para el cuidado de menores de 3 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujer: 2.400 euros Hombre: 3.000 euros <p>2.- Para las reducciones de al menos 1/3 de la jornada, al año y para jornada laboral completa para el cuidado de menores de 6 años:</p> <table border="1" data-bbox="801 1013 1749 1225"> <thead> <tr> <th>PORCENTAJE DE REDUCCIÓN</th> <th>MUJER</th> <th>HOMBRE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>=> 45%</td> <td>1.800 euros</td> <td>2.400 euros</td> </tr> <tr> <td>=> 40% y <45%</td> <td>1.575 euros</td> <td>2.100 euros.</td> </tr> <tr> <td>=> 33% y <40%</td> <td>1.350 euros</td> <td>1.800 euros</td> </tr> </tbody> </table>	PORCENTAJE DE REDUCCIÓN	MUJER	HOMBRE	=> 45%	1.800 euros	2.400 euros	=> 40% y <45%	1.575 euros	2.100 euros.	=> 33% y <40%	1.350 euros	1.800 euros
PORCENTAJE DE REDUCCIÓN	MUJER	HOMBRE											
=> 45%	1.800 euros	2.400 euros											
=> 40% y <45%	1.575 euros	2.100 euros.											
=> 33% y <40%	1.350 euros	1.800 euros											

⁴⁰ El Gobierno Vasco ofrecerá a las madres el mismo dinero que a los padres. Actualmente, sólo el 5,7% de las personas que cobran las ayudas son varones. JAVIER MUÑOZ | SAN SEBASTIÁN. (17/11/2009). [La ayuda para conciliar trabajo y familia durará hasta que el hijo cumpla 8 años](http://www.diariovasco.com/20091117/al-dia-sociedad/ayuda-para-conciliar-trabajo-20091117.html) (<http://www.diariovasco.com/20091117/al-dia-sociedad/ayuda-para-conciliar-trabajo-20091117.html>). (NOTICIA COMPLETA EN EL ANEXO III DE ESTE DOCUMENTO)

- Legislación en materia de conciliación

<p>Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres</p>	<p>Novedades relacionadas con la conciliación familiar y laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada, derecho a adaptar su duración y distribución para conciliar la vida familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva. • Permiso de maternidad, ampliación en 2 semanas en caso de hijo/ a discapacitada. (Se podrá disfrutar por el otro progenitor si la madre fallece o no tiene derecho a suspender su actividad con derecho a prestación). • Excedencia por cuidado de hijas y/o hijos y familiares, posibilidad de disfrute de forma fraccionada. • Excedencia Voluntaria, reducción del plazo mínimo a 4 meses. • Permiso y prestación por paternidad autónomo el de la madre. • Mejora prestación por riesgo durante el embarazo: 100% de la base reguladora. • Se reconoce la situación de Riesgo durante la lactancia natural, y una prestación equivalente a la de riesgo durante el embarazo.
<p>Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita la coparticipación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas desde el momento mismo de su nacimiento o incorporación a la familia: el padre podrá disfrutar de 10 de las 16 semanas de permiso por nacimiento o adopción. • Introduce la Excedencia por Cuidado de Familiares. • Establece el derecho de la persona trabajadora a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de la jornada.
<p>Ley 4/2005 para la Igualdad de Hombres y Mujeres (CAPV)</p>	<p>En su artículo 47 establece que:</p> <p>“Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios socio-comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin”.</p>
<p>Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.</p>	<p>Esta ley regula:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los servicios y prestaciones económicas para la atención de personas en situación de dependencia, como pueden ser: directamente una serie de servicios, prestados a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales de las Comunidades Autónomas, mediante centros y servicios públicos o privados concertados. • De no ser posible la atención mediante un servicio, se podrá recibir una prestación económica, de carácter periódico. Deberá estar vinculada a la adquisición de un servicio que se determine adecuado para las necesidades de la persona beneficiaria. • Con carácter excepcional, se podrá recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, como pueden ser los familiares de la persona dependiente

ANEXO III: NOTICIAS y ARTICULOS DE INTERÉS



Fuente: "¿ERES SEXISTA?" III Concurso de tiras cómicas", organizado por la Concejalía de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón con el apoyo del Instituto Asturiano de la Mujer. 2004.

Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso

<http://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso>

El Mercado de trabajo sigue siendo un entramado perverso que no permite que las mujeres desarrollen su carrera profesional y lleguen a los puestos de toma de decisiones.

Cuando una mujer decide dedicarse a su carrera profesional, centrar sus esfuerzos en un puesto de trabajo, con las expectativas de ir mejorando su posición, se encuentra obstáculos, trabas invisibles relacionadas con las construcciones sociales de la feminidad y de la masculinidad.

Las mujeres están socializadas para el cuidado y la gestión de la vida, esto no incapacita a ninguna mujer a tomar decisiones, sin embargo el imaginario social patriarcal concluye siempre que los hombres hacen mejor unas tareas y las mujeres hacen mejor otras. Cuidar, dialogar, pensar en las personas que te rodean, son cualidades que no tienen ningún valor económico, de hecho son profesionalmente castigadas, se busca gente seria, segura de sí misma, que no dude, que no tenga miedo a pisotear a la competencia.

Se denomina **techo de cristal** a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Algunos de los estereotipos que configuran el “techo de cristal” se formulan de la siguiente manera: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”; “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”; “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”.

Estos estereotipos tienen múltiples incidencias: por una parte, convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder. Por otra, hay mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias.

Llamamos **“suelo pegajoso”** las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. El llamado “suelo pegajoso” se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una ‘adhesividad’ a las mujeres, que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar. El enfrentamiento, la rebelión y la ruptura no siempre son posibles y crean situaciones emocionales y familiares conflictivas y desgarradoras. Constituye **una forma de esclavitud con lazos de seda**. En nuestra sociedad afecta más a las mujeres del mundo rural y a las mujeres inmigrantes laborales.

A este suelo pegajoso también nos referimos cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc. Este efecto de suelo pegajoso tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas.

El suelo pegajoso también conforma todas aquellas profesiones feminizadas y que por ello pierden valor y disminuye también su salario. La división sexual del trabajo no sólo reparte puestos entre las personas en función de su sexo, sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de forma sistemática aquellos asociados a las mujeres. Por tanto, para acabar con la desigualdad de género no basta con repartir puestos desiguales entre las personas en función de criterios distintos al sexo, sino que exige cuestionar la distinta valoración de los diferentes trabajos, recursos y saberes puestos en marcha.

Otra forma de llamar a este suelo pegajoso es "gueto de terciopelo" que define sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos para mujeres lo que inmediatamente conlleva a una reducción salarial, empeoramiento de las condiciones laborales y dificultades de ascenso.

"Contratar mujeres es un buen negocio" de Mercé Sala. (Economista catalana).

(<http://www.mujeressinfronteras.com/msf/content.php?id=143>) y www.mercesala.com

La señora Sala es de esas mujeres que se han hecho a sí mismas; en una época donde no era habitual estudiar, y destacar estaba mal visto. En aquellos tiempos en los que no se hablaba del techo de cristal, la señora Sala estudió Ciencias Económicas, trabajó cuatro años en el Banco Industrial de Cataluña y luego durante otros once dirigió el metro y el autobús de la Ciudad Condal. Quizás el creerse que podía lograr lo que se propusiera hizo que después de eso le llegase una oferta para presidir la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE), donde estuvo cinco años y marcó una manera de dirigir.

Hoy es Presidenta del Consell Social de la Universitat Pompeu Fabra y Presidenta del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Su satisfacción personal consiste en haber pasado por todos esos puestos de poder utilizando sus propias estrategias e intuición, más basadas en su capacidad femenina que en el manual jerárquico imperante.

.- ¿Por qué las estructuras autoritarias y piramidales han dejado de ser eficaces hoy en día?

Porque hoy la gente que trabaja está mucho más formada, aportando a las empresas habilidad o inteligencia y no tanto mera fuerza de trabajo. Entonces estas personas necesitan saber el motivo por el que tienen que hacer una labor, para hacerla bien. No se conforman con que les ordenen algo sin que lo entiendan, como sucedía antes, que parecía que la gente en lugar de trabajar estaba en el ejército.

.- Cuando hablamos de empresa, de líderes y de trabajo, tenemos una mentalidad machista y jerárquica sobre esos temas. Usted habla de una renovación de conceptos muy asumidos por la sociedad, ¿cómo cree que se logrará ese cambio de mentalidad?

El cambio de mentalidad va ocurriendo con el tiempo según suceden cosas, pero yo opino que de alguna manera es bueno forzar esas situaciones. En este tema, **nosotras hemos de ser conscientes de nuestra capacidad, y hemos incluso de incidir en ello.**

.- Cuando leo las características del nuevo líder: piensa en las personas, utiliza procesos a largo plazo, utiliza el pensamiento global..., no puedo evitar pensar en un líder femenino. ¿Cree que es el renacer de la energía femenina, aplicada a los negocios?

Las mujeres llevamos mucho tiempo en el tema del liderazgo, que hemos aplicado en el rol que históricamente nos ha correspondido, como puede ser la economía doméstica. Creo que podemos aportar cosas distintas, como he deducido de las opiniones de muchas mujeres que han llegado a puestos de liderazgo. Ellas evidencian que tenemos más comprensión, más creatividad, más intuición... **Las empresas tendrían que pensar que contratar mujeres no es algo que ahora es políticamente correcto, sino que es un buen negocio.** Por mi parte, recomiendo a las mujeres empresarias que no adopten roles masculinos para dirigir porque se equivocan. Con ello no aportan esa sensibilidad diferente que tienen, y en definitiva no son auténticas consigo mismas.

.- Está en contra de la discriminación positiva, ¿cuál es su solución para que la mujer se incorpore a la empresa de manera equitativa?

Más que discriminación positiva, tiene que favorecerse la conciliación entre vida personal y laboral, políticas básicas para desarrollar la presencia femenina sobre todo en los puestos de dirección. Muchas de las cosas que se pueden hacer en este sentido no son tan caras como el teletrabajo o la flexibilidad de horario, para lo cual se puede hablar con todas las personas que trabajan en un departamento e intentar adaptar el horario. Y luego está la instalación de guarderías, adaptar la zona de ventas de las mujeres vendedoras con hijos para que puedan estar más cerca de su domicilio... Lo mejor es que estas organizaciones salgan de los acuerdos entre mujeres y hombres, en lugar de que sea algo impuesto.

.- Afirma en su libro que las mujeres sabemos mejor que los hombres cómo aceptar la irracionalidad y orientarla. ¿Llama irracionalidad a situaciones caóticas o sin reglas fijas?

Saqué esta idea de una mujer que decía que las madres han entendido la irracionalidad de los hijos pequeños, a los que además no les puedes ni preguntar. Entonces te has acostumbrado a intuir, a buscar signos que te delaten por qué alguien hace las cosas de una manera y no de otra. Ese trabajo que has hecho con tus hijos luego también lo aplicas con personas, que sí que saben hablar pero no te explican sus razones para actuar irracionalmente. Es una experiencia se puede aplicar bastante a la vida.

.- Todos somos líderes en algún campo de nuestra vida, desde la madre de familia a un alto ejecutivo, desde el dueño de un pequeño supermercado hasta una delegada de la clase, por tanto todos somos susceptibles de saber trabajar en equipo...

Efectivamente, todo el que es responsable de un proyecto en el que participan más de dos o tres personas es líder y como tal debe saber trabajar en equipo. Lo que sucede es que sobre trabajar en conjunto hay muy poca experiencia. No sólo hay que saber hacerlo por intuición, sino que también se aprende. Es uno de los puntos más importantes del liderazgo: dirigir equipos y trabajar en equipo.

.- En su libro se extraña de que en las universidades no se enseñe a trabajar en equipo. ¿No le parece aún más curioso que ni siquiera se fomente en los colegios o en el núcleo familiar?

Cierto, aunque yo me refiero a la Universidad porque es en ella donde se debe dar una formación más profunda. Sin embargo el tema se descuida porque no es fácil, exige más recursos y precisa una preparación por parte del profesor. Pero si en la Universidad muchas asignaturas se basaran en hacer trabajos en grupo, y en poner notas en conjunto, con un cierto seguimiento y un buen control que evitara engaños, la gente se mentalizaría del grupo en lugar de pensar cada uno en su asignatura y sus exámenes.

.- "Quítale a alguien su responsabilidad y habrás creado un esclavo", dijo Ricardo Semler. ¿Cómo pasar de la jerarquía a otorgar responsabilidad, algo que puede plantearse desde un empresario a una madre con respecto a sus hijos adolescentes?

Esta frase es de un armador brasileño que me gustó porque durante mi época en RENFE, me di cuenta de que en una empresa de servicios o los empleados tienen responsabilidad para solventar problemas en vez de tener que pedir permiso para todo, o es evidente que jamás darán un buen servicio al cliente. En el caso familiar viene a ser un poco lo mismo: hay que dar responsabilidad a cada miembro de la familia para solventar las situaciones que

se producen o aquello no funcionará con eficacia.

.- "Es esencial favorecer que en las empresas se hable y se escuche, porque la tendencia es el silencio. La gente tiene miedo a hablar y no quiere mostrar discrepancias por temor a represalias". Pero esto no es exclusivo del sector empresarial, el silencio existe en toda la sociedad, desde las religiones a los colegios...

En las empresas la gente tiene miedo a opinar porque, de alguna manera, la discrepancia está mal vista. En la familia la discrepancia es mucho más libre, aunque no es creativa como debería serlo. Esto puede deberse a nuestra educación católica, porque sí es verdad que sin embargo somos una sociedad en la que la gente lo critica todo por lo bajo, pero a la hora de la verdad no da la cara. En cambio, en las sociedades protestantes hay mucha más crítica directa.

Fuente: Revista Fusión.com/ octubre de 2006

[La ayuda para conciliar trabajo y familia durará hasta que el hijo cumpla 8 años](http://www.diariovasco.com/20091117/al-dia-sociedad/ayuda-para-conciliar-trabajo-20091117.html)
(<http://www.diariovasco.com/20091117/al-dia-sociedad/ayuda-para-conciliar-trabajo-20091117.html>)

El Gobierno Vasco ofrecerá a las madres el mismo dinero que a los padres. Actualmente, sólo el 5,7% de las personas que cobran las ayudas son varones

JAVIER MUÑOZ | SAN SEBASTIÁN. (17/11/2009).

DV. Las ayudas que el Gobierno Vasco concede a las familias para conciliar el trabajo con el cuidado de los hijos podrán solicitarse hasta que los niños cumplan ocho años frente a los seis actuales. Así lo anunció ayer el viceconsejero de Asuntos Sociales, Fernando Fantova, quien agregó que las cantidades que perciben las madres por pedir la excedencia laboral o reducir la jornada aumentarán hasta igualarse con las que el Ejecutivo autónomo ofrece a los padres: 3.000 euros anuales por dejar el empleo temporalmente, y 1.800, 2.100 y 2.400 por trabajar menos horas, dependiendo de que se recorte entre el 33% y el 40% del tiempo; entre el 40% y el 45% o más del 45%, respectivamente.

El Ejecutivo autónomo está elaborando un decreto que pondrá fin en 2010 a la discriminación positiva de los hombres en esta materia, una política que había sido introducida el pasado año por el anterior Gobierno tripartito para animarles a dedicarse a las tareas domésticas. El departamento de Empleo y Asuntos Sociales, dirigido por Gemma Zabaleta, ha optado por desechar esa idea al comprobar que no ha servido de nada en plena recesión económica; entre otras razones, porque el miedo a perder el empleo disuade a muchos varones de proponer a la empresa que le deje reducir la jornada para compartir las tareas de la casa. En la actualidad, tan sólo el 5,7% de las personas que cobran las ayudas a la conciliación son hombres (2.061 frente a 33.741 mujeres), una proporción ligeramente inferior a la que se registró en 2008 (5,9%).

La opinión del Ararteko:

El Ararteko, Íñigo Lamarca, ya había pedido al anterior consejero de Empleo y Asuntos Sociales, Joseba Azkarraga, que revisara la estrategia de dar más dinero a los hombres por cuidar de los hijos, ya que, en su opinión, era «injusta», carecía de proporcionalidad y no había pruebas de que fuera a resultar «eficaz». Tras examinar los resultados de este año, el nuevo Gobierno Vasco comparte su punto de vista.

Y es que las mujeres han sido las responsables del espectacular aumento que han experimentado las ayudas a la conciliación durante el presente ejercicio (36%). En números absolutos se han contabilizado 9.493 expedientes más, de los cuales 8.997 corresponden a madres y 496 a padres.

El Gobierno Vasco cree que la demanda de esa prestación volverá aumentar notablemente durante 2010, ya que ha presupuestado 32,5 millones de euros para hacer frente a ese capítulo el año que viene, mientras que en lo que llevamos de 2009 ha gastado 14,4 millones para 35.802 demandantes. Desde 2002, la Administración autónoma se ha gastado 108 millones de euros en subvenciones para compatibilizar el trabajo con la familia.

EUROPAKO ELKARTEA
UNION EUROPEA



Europako Fondo Soziala
Fondo Social Europeo

Fondo Social Europeo

"e Furtsak zeure etorkizunean inbertitzen du" "Europako Gizarte Funtsoak"
"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"

EUSKO JAURLARITZA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA, ENERGÍA Y FOMENTO

GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y FOMENTO

BFA
DFB
Bilakaera Foralderatua
Euzko Foruak

Foro de Álava
Foro de Álava

Foro de Gipuzkoa
Foro de Gipuzkoa

Foro de Nafarroa
Foro de Nafarroa

Foro de Vizcaya
Foro de Vizcaya