

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN
EL ÁMBITO DE LA
INDUSTRIA



2014

“La evaluación de impacto en función del género en el ámbito de la industria”

Este documento ha sido elaborado para Emakunde por Maribel Pizarro con la colaboración de la unidad administrativa de igualdad del Departamento de Desarrollo económico y Competitividad del Gobierno Vasco.

Abril de 2014

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. CONTEXTUALIZACIÓN | 4 |
| 2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO | 8 |
| 2.1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INDUSTRIA..... | 8 |
| 2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS | 17 |
| 2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES | 31 |
| 2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES | 38 |
| 2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD... | 45 |
| 3. LEGISLACIÓN | 50 |
| 4. FUENTES DE DATOS | 51 |
| 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA | 54 |

1. CONTEXTUALIZACIÓN

Uno de los fenómenos socioeconómicos de mayor relevancia en las últimas décadas es la incorporación y, sobre todo, la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo remunerado durante su vida activa. La inserción de la mujer en el mercado de trabajo puede considerarse como una vía necesaria para avanzar en la igualdad, en la medida que le permite generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica. Sin embargo, los puestos de trabajo ocupados por las mujeres suelen concentrarse, mayoritariamente en el sector servicios, y en un número reducido de ocupaciones, existiendo empleos predominantemente considerados “de mujeres” y empleos considerados “de hombres”.

Un sector, mayoritariamente, representado por hombres es el industrial. Concretamente en la CAPV, las mujeres representan, aproximadamente el 20% del total de personas ocupadas en este sector. En Europa, siguiendo el informe de la E.P.A. de los últimos cinco años, más del 75% de las mujeres ocupadas se concentra en el sector servicios, educación y sanidad, mientras que en el sector industrial, áreas energéticas y químicas, metales, construcción, transporte y telecomunicaciones, siguen estando ocupados en su mayoría por hombres.

Sin embargo, no está del todo claro que la presencia de las mujeres en el sector industrial haya sido siempre tan minoritaria. Autoras como Delphine Gardey¹ opinan que sigue siendo difícil dar cuenta de la evolución de la actividad de las mujeres a largo plazo, ya que una parte de los trabajos que realizaban no se declaraban ni quedaban registrados, debido al carácter variable y heterogéneo de las categorías empleadas en las encuestas y en el censo. Este mismo posicionamiento es adoptado por investigadoras vascas como Arbaiza Vilallonga, González Portilla, Pérez Fuentes y Zárraga².

Sobre la presencia de las mujeres en el sector industrial³, estudios de carácter histórico, indican una presencia considerable de mujeres en algunas etapas de la historia. Así por ejemplo, el estudio realizado por Mercedes Arbaiza Vilallonga sobre el empleo femenino en la sociedad industrial vasca (1850-1935)⁴, menciona que entre 1850 y 1879 la tasa de actividad de las mujeres en las Industrias de bienes de equipo en Barakaldo era del 70,6%; en la Minería, en San Salvador del Valle, la tasa era del 55,8%; en Rentería, la tasa de mujeres en la Industria de bienes de consumo era del 40,3% y en Bergara, la tasa en la Industria textil era del 46,8%. Por su parte, Delphine Gardey

¹ Maruari, M, Rogerat, Ch. y Torns T. (Dir.) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. Edit. Icaria (Economía). Barcelona.

² *Mujeres, trabajo y familia en el País Vasco, 1825-1935*, proyecto de investigación financiado por Emakunde.

³ El sector secundario comprende varias actividades como la minería y la construcción, si bien es la industria la actividad que tiene un mayor peso dentro de este sector.

⁴ La construcción social del empleo femenino en España (1800-1935)", *Revista Arenal*, número, 10, nº 2. 2002

señala que entre las dos guerras mundiales se alcanza un reparto equitativo entre el número de mujeres que trabajan en el sector secundario y en los sectores primario y terciario, y subraya que la participación de las mujeres en la industria se mantiene en el período anterior y posterior al conflicto, si bien se modifica su distribución entre las diferentes ramas de actividad. También subraya que pese a la importante participación de las mujeres en el trabajo de los tejidos y en la industria textil, no debe olvidarse la diversidad de tareas que éstas desempeñaron en las empresas (menciona a modo de ejemplo la presencia de mujeres en las minas, como lavadoras y separadoras de carbón; o en el sector de los metales preciosos, donde en 1866 las mujeres representaban el 20% de la mano de obra total en el sector).

A pesar del interés de los datos mencionados, se echa en falta la presencia de estudios de carácter histórico que permitan conocer la evolución de la presencia de las mujeres en el sector industrial y sus distintos subsectores, sus condiciones laborales, las funciones y tareas que desempeñaban y desempeñan, así como disponer de un mapa que permita conocer cómo se distribuyen la mujeres ocupadas en este sector en los tres Territorios Históricos y sus diferentes comarcas. No hay que olvidar que el sector industrial es uno de los sectores más masculinizados, donde sólo el 19,3% de las personas ocupadas son mujeres (2011).

De hecho, son pocos los estudios dedicados al sector secundario y las mujeres y la mayoría de estos se centran en oficios concretos y en zonas geográficas determinadas: industrias conserveras de Vigo, calzados en Elche, bordadoras, etc. Aun y todo, el trabajo realizado por diferentes autoras y autores provenientes de ámbitos como la historia, la sociología o la economía han permitido llenar algunos de los vacíos de conocimiento existentes en relación al lugar que las mujeres han ocupado y ocupan en este sector, y más concretamente en la industria.

El estudio, anteriormente mencionado, realizado por Mercedes Arbaiza Vilallonga concluye que la incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo que se generan en el contexto de la transición al sistema fabril en el País Vasco fue muy intensa. También apunta a que la separación del hogar y del taller propia del capitalismo industrial no repercutió, en un primer momento, en la intensidad del empleo femenino, sino que más bien aumentó las posibilidades laborales para las mujeres, que además de los trabajos tradicionales se incorporaron a otros nuevos. Según esta historiadora, es a partir de 1900 cuando la división sexual del trabajo, basada en la asignación de la producción y reproducción a hombres y mujeres respectivamente, se asienta y se asume por parte de las clases obreras.

Otra conclusión se refiere a la descualificación de la mayor parte de los trabajos, tareas y oficios ejercidos por las mujeres en la transición hacia la sociedad industrial del siglo XX, tanto en el nuevo empleo industrial que surge con la mecanización de antiguos oficios artesanales como en el papel

de auxiliares que desempeñan en los equipos de trabajo junto al resto de parientes. Desde su punto de vista, la centralidad de los varones en las tareas industriales y la ocupación de las mujeres en tareas auxiliares o secundarias, casi siempre poco cualificadas, generó una consideración hacia el trabajo femenino como subordinado al masculino. También alude a la segmentación del mercado de trabajo ("trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres") existente.

Aun asumiendo todo lo mencionando, uno de los fenómenos socioeconómicos de mayor relevancia en las últimas décadas es la incorporación y, sobre todo, la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo remunerado durante su vida activa. La inserción de la mujer en el mercado de trabajo puede considerarse como una vía necesaria para avanzar en la igualdad, en la medida que le permite generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica. Sin embargo, los puestos de trabajo ocupados por las mujeres suelen concentrarse en un número reducido de ocupaciones, existiendo empleos predominantemente considerados "de mujeres" y empleos considerados "de hombres".

Actualmente existe un amplio acuerdo en que el fenómeno de la segregación basada en el sexo de la persona trabajadora obstaculiza a las mujeres en sus posibilidades de carrera, salarios, calidad de vida laboral y apreciación del trabajo (Melkas y Anker, 1997). También afecta a su nivel de cobertura de las prestaciones contributivas de desempleo. De hecho, son las personas desempleadas procedentes de ramas industriales, construcción, transporte y actividades inmobiliarias (actividades muy masculinizadas) quienes alcanzan mayor cobertura en las prestaciones; mientras que las personas procedentes de servicios personales, especialmente de servicios en el hogar (actividades muy feminizadas) son quienes reciben una menor cobertura.

Las causas y persistencia de este tipo de segregación ocupacional entre sexos han sido analizadas desde diferentes corrientes de la economía y de otras disciplinas, sin que exista consenso entre los especialistas. En esta línea, Fischer (1987) reconoce que existe una gran variedad de teorías sobre el tema, pero ninguna suministra una explicación completa del problema de la segregación laboral entre sexos y reivindica la necesidad de un enfoque interdisciplinar.

La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental de la distribución del empleo. Es, además, uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo y, asimismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existente en el mercado de trabajo.

Por otra parte, la necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que también es causa de desigualdades.

Esta segregación ocupacional por género, además de ser fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral, tiende a perpetuarse en el tiempo, ya que las personas toman sus decisiones sobre formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que en el futuro van a tener y, por tanto, las mujeres seguirán eligiendo aquellos itinerarios formativos que les permitan integrarse laboralmente sin problemas.

Para corregir esta situación y avanzar hacia la igualdad es fundamental dar cumplimiento a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad que entre otras cuestiones aborda el deber de los poderes públicos de asegurar el acceso de las mujeres al trabajo, la libre elección del puesto a desarrollar y la promoción, sin que se produzca discriminación alguna; garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; llevar a cabo las medidas oportunas que incrementen la presencia de mujeres en aquellas profesiones en las que están subrepresentadas, incluida la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor de las mujeres; en el seno de las empresas promover la elaboración de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar iniciativas que faciliten su puesta en marcha; plantear medidas para que en la negociación colectiva se firmen convenios no discriminatorios para las mujeres, que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, así como que incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e incorporar la perspectiva de género en las políticas y planes de seguridad y salud en el trabajo. En definitiva, promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de todas las mujeres en el ámbito del empleo, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones y velando para que no se produzcan situaciones de discriminación múltiple.

2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

2.1 PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INDUSTRIA

La Unión Internacional de Sindicatos del Metal y la Minería (UIS-M) realizó en 2011 el estudio "Situación de la mujer en los sectores del metal y la minería". Sobre el sector *del Metal*, subraya que se trata de uno de los sectores más golpeados por la actual crisis del sistema capitalista y que, por consiguiente, la situación particular de las mujeres está siendo muy dura. La proporción de mujeres trabajadoras en el sector del metal en comparación con los hombres oscila entre el 8% y el 23%, siendo Austria uno de los estados con mayor participación y Holanda uno de los que menor proporción tiene.

En la mayoría de los Estados las mujeres que trabajan en el sector del metal lo hacen en puestos de trabajo poco cualificados y en tareas administrativas y de secretariado, así que son escasas las mujeres en tareas productivas, y menos aún en tareas ejecutivas o de dirección. Además, son las mujeres las que sufren mayor eventualidad en este sector y, al igual que sucede en otros continentes, perciben menores salarios que los que les corresponderían de acuerdo a su cualificación profesional.

En cuanto al Sector de la Minería, Europa es el continente donde la actividad minera tiene menos peso, aunque algunas de las más importantes transnacionales mineras son europeas. El sector minero europeo está en declive desde mediados de la década de 1990, y ha ido bajando tanto en la producción como en número de trabajadores y trabajadoras. Este sector es uno de los que tiene mayor diferencia de género de la Unión Europea, alrededor del 87% del total de las personas que trabajan en el sector son hombres.

El informe "*Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*" (Febrero de 2014)⁵ aporta información sobre 33 subsectores laborales, entre los que se encuentran algunos pertenecientes al denominado "Sector Industrial", como son: metal, química, agroalimentación y muebles. El número de trabajadoras y trabajadores que participaron en dichos estudios fueron 1.382, 626, 838 y 351, respectivamente.

Si bien no se trata de un estudio exhaustivo, y los datos se refieren al conjunto de la Unión Europea, permite visibilizar algunas diferencias entre mujeres y hombres en cada uno de los cuatro subsectores mencionados que

⁵ Dicho informe se elaboró, fundamentalmente, a partir de la quinta edición de la European Working Conditions Survey (EWCS). El trabajo de campo se llevó a cabo en 2010 con casi 44.000 personas (no se presentan datos desagregados por sexo) de 34 países de Europa. Para más información puede consultarse en www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/sectorprofiles.htm.

merece la pena comentar; sobre todo por la escasez de estudios existentes en este sector.

Industria del Metal:

Este sector representa el 6,4% del total de la población europea ocupada y está dominado fundamentalmente por hombres (78,4%) y personas de mediana edad (35-49 años). Los contratos indefinidos son más comunes en este sector que en el conjunto de los sectores de la Unión Europea, mientras que la prevalencia de contratos de duración determinada o temporales es similar, y afectan más a las mujeres que a los hombres.

En cuanto al desempeño laboral en un buen entorno social, el informe subraya que esto se caracteriza por la existencia de apoyo social y la ausencia de abuso en el trabajo. Los resultados encontrados apuntan a que los hombres informan de un mejor entorno en las empresas más pequeñas, mientras que para las mujeres, es en las empresas más grandes, seguidas de las medianas, donde perciben un mejor ambiente.

Las mujeres que trabajan en tareas manuales dentro del sector metal informan de niveles más bajos de riesgos físicos que los hombres que realizan este tipo de tareas.

El trabajo en horas atípicas (fines de semana, nocturno,...) es mucho menos prevalente en la industria del metal, y en especial para las mujeres. Tanto mujeres como hombres cuentan más a menudo con un horario regular y pueden "equilibrar" mejor la vida laboral y familiar. También tienen salarios más elevados que el conjunto de los sectores de la Unión Europea.

Industria Química:

En 2010, el 1,7% de las personas ocupadas en Europa lo estaban en la industria química. Se trata de un subsector dominado por hombres (alrededor del 64%) y la mayoría de las personas trabajadoras tiene entre 35 y 49 años.

Es un subsector con menos contratos de duración limitada o temporales que el conjunto de los sectores de la economía europea. La prevalencia de este tipo de contratos es mayor entre las mujeres.

También hay menor prevalencia de trabajo a tiempo parcial, tanto en las mujeres como en los hombres (16% y 4,8%, respectivamente); en el conjunto de los sectores económicos el 38% de las mujeres y el 12% de los hombres tiene ese tipo de contratos.

El trabajo en horas atípicas (fines de semana, noches...) es menos prevalente en la industria química. No obstante, dentro de este subsector, encontramos que en las microempresas (< 10 personas trabajando) es más

probable que las mujeres realicen su trabajo en este tipo de hora (<50 personas trabajando) y medianas (< 250 personas trabajando). Con respecto a desempeñar un horario regular (mismo número de horas cada día y mismo número de horas cada semana), esta situación se da más entre las mujeres que entre los hombres en pequeñas y medianas empresas, mientras que en las micro-empresas y en las grandes empresas sucede al revés.

En cuanto al desempeño laboral en un buen entorno social, el informe subraya que esto se caracteriza por la existencia de apoyo social y la ausencia de abuso en el trabajo. Las puntuaciones de las mujeres trabajadoras se sitúan muy por debajo de la media del conjunto de las personas trabajadoras de la Unión Europea, en el caso de las micro-empresas.

Industria del Mueble:

En 2010, el 1% de las personas ocupadas en Europa lo estaban en la industria del mueble. Se trata de un subsector dominado por hombres (76%) y con una sobrerrepresentación de personas trabajadoras de 35 a 49 años (54% de las mujeres y 44% de los hombres).

Los contratos indefinidos son más prevalentes en este subsector que el conjunto de los sectores de la economía europea. La prevalencia de este tipo de contratos es mayor entre los hombres.

También hay menor prevalencia de trabajo a tiempo parcial que en el conjunto de los sectores económicos de la Unión Europea; si bien siguen siendo una modalidad de contrato mucho más presente en las mujeres que en los hombres.

El trabajo en horas atípicas (fines de semana, noches...) es menos prevalente en la industria del mueble que en el conjunto de los sectores económicos.

En cuanto al desempeño laboral en un buen entorno social, el informe subraya que esto se caracteriza por la existencia de apoyo social y la ausencia de abuso en el trabajo. Los resultados encontrados apuntan a que la percepción de los trabajadores de la industria del mueble es más positiva que la de las trabajadoras.

Las mujeres que trabajan dentro de este subsector informan de niveles más bajos de exposición a riesgos físicos que los hombres.

Industria Agro-alimentaria:

En 2010, el 2,2% de las personas ocupadas en Europa lo estaban en la industria agro-alimentaria. El 58% de las personas que trabajan en este subsector son hombres.

Los contratos de aprendizaje y formación son más prevalentes en este subsector que el conjunto de los sectores económicos. Dentro de la industria agro-alimentaria este tipo de contratos es más prevalente entre las mujeres que entre los hombres.

También hay menor prevalencia de trabajo a tiempo parcial; si bien siguen siendo una modalidad de contrato mucho más presente en las mujeres que en los hombres (el 30% y el 5%, respectivamente trabajan 34 horas o menos).

El trabajo en horas atípicas (fines de semana, noches...) es más elevado en la industria agro-alimentaria que en el resto de sectores, sobre todo en los hombres. Lo que es coherente con el dato sobre equilibrio entre la vida laboral, familiar y social; es significativamente peor en este subsector económico, comparativamente al conjunto de los sectores económicos.

En cuanto al desempeño laboral en un buen entorno social, el informe subraya que esto se caracteriza por la existencia de apoyo social y la ausencia de abuso en el trabajo. Los hombres tienden a informar de un buen ambiente laboral, con más frecuencia que las mujeres, independientemente del tamaño de la empresa.

La exposición a riesgos ambientales y riesgos relacionados con el movimiento es más prevalente en la industria agro-alimentaria, de manera especial entre las mujeres y los hombres que desempeñan ocupaciones manuales.

En la C.A.E., según los datos de 2012 (Eustat), del total de **mujeres ocupadas**, un 9,7% lo está en el **sector Industria**, mientras que en los hombres este dato es del 33,4%, lo que indica una fuerte segregación sexual horizontal.

Por Comarcas, en términos relativos, las que presentan una mayor proporción de mujeres desempeñando un trabajo remunerado en este sector son: Alto Deba (28,9% y 60,6%, respectivamente); Bajo Deba (20,8% y 50,8%, respectivamente); Duranguesado (16,9% y 49,4%, respectivamente); Ayala (16% y 53%, respectivamente); y Tolosa-Goierri (15% y 52,2%, respectivamente). Los datos indican que se trata de zonas fuertemente industrializadas, pero también con una fuerte segregación sexual horizontal.

Con respecto a la presencia de **mujeres y hombres inmigrantes** en el sector Industrial, según la EPIE (Encuesta sobre Población Inmigrante en Euskadi, 2010), entre las mujeres de 16 a 65 años, sólo el 2,9% está ocupada en este sector, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 18,9%.

En el caso del colectivo de **personas con discapacidad**, según la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (INE, 2012), un 12,7% de personas con diversidad funcional desarrolla su ocupación laboral en el sector industrial, el 5,8% de las mujeres y el 17,6% de los hombres con estas características.⁶

No se han encontrado datos sobre la presencia de las mujeres y los hombres jóvenes en el sector industrial.

La Encuesta de Población Activa (EUSTAT) arrojó en 2013 los siguientes datos sobre **población activa**, **población ocupada** y **población parada** de mujeres y hombres en el sector Industrial:

| INDICADORES | SECTOR INDUSTRIAL (2013) | | |
|-------------------|--------------------------|-----------------|----------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Población activa | 45.700 (19,3%) | 191.500 (80,7%) | 237.200 (100%) |
| Población ocupada | 39.800 (19,2%) | 167.800 (80,8%) | 207.600 (100%) |
| Población parada | 5.900 (19,9%) | 23.700 (80,1%) | 29.600 (100%) |

Elaboración propia (Fuente Eustat)

Las mujeres representan alrededor del 20% de la población activa, ocupada y parada en el sector industrial, indicando una presencia minoritaria de mujeres en dicho sector. Esto refleja la importante segregación horizontal⁷ existente en el mercado laboral.

A partir de los datos sobre la población activa y parada en el sector industrial, se calcula que la **tasa de paro** en dicho sector es muy similar en las mujeres y en los hombres, 12,9 y 12,4, respectivamente; si bien, en términos absolutos, sólo 1 de cada 5 personas paradas en ese sector es una mujer.

El peso relativo del empleo ocupado por mujeres en la CAE en las tres ramas de actividad en las que se suele subdividir el sector industrial (2012) es el siguiente:

| Ramas de actividad del Sector Industrial | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
| Industria, Energía y Similares | 18,5 | 81,5 |
| Industria Metálica | 17,5 | 82,5 |
| Industria Manufacturera | 29,1 | 70,9 |

Elaboración propia (Fuente Eustat)

Comparativamente a las otras dos ramas, es en la industria manufacturera donde la presencia de mujeres es mayor.

⁶ Hemos calculado este dato partiendo de que el 80,8% de las personas con discapacidad que trabajan en el sector industrial son hombres y el 19,2% son mujeres. Es decir, las mismas proporciones que se dan entre las personas sin discapacidad.

⁷ Es decir, que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones.

| Ramas de actividad del Sector Industrial | 2012 | 2008 | 2002 | 2000 |
|--|------|------|------|------|
| Industria, Energía y Similares | 18,5 | 19,2 | 17,8 | 13,3 |
| Industria Metálica | 17,5 | 17,5 | 15,7 | 14,5 |
| Industria Manufacturera | 29,1 | 26,6 | 25,4 | 25,3 |

Elaboración propia (Fuente Eustat)

Al analizar la evolución de la presencia de las mujeres en estas tres ramas, se observa que ésta ha ido incrementándose en la última década; si bien a raíz de la crisis económica de 2008, se observa un estancamiento en la Industria Metálica y un ligero retroceso en Industria, Energía y Similares.

A continuación realizamos un análisis de 16 subsectores específicos de la Industria, tanto de la presencia relativa de mujeres y hombres en cada uno de estos sectores, como del peso que cada uno de estos tiene sobre el monto total de mujeres ocupadas en el sector Industrial. El primer indicador permite conocer el grado de feminización de cada uno de los 16 subsectores industriales, mientras que el segundo permite conocer los subsectores que en los que están empleadas mayor número de mujeres. Los datos disponibles corresponden a 2011.

| Subsectores del Sector Industrial | Peso específico dentro de cada subsector (2011) | | Peso específico sobre el conjunto del Sector Industrial (2011) | |
|--|---|-------------|--|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Industrias extractivas | 7,6 | 92,4 | 0,1 | 0,3 |
| Industrias alimentarias, bebidas, tabaco | 40,4 | 59,6 | 15,4 | 5,4 |
| Textil, confección, cuero y calzado | 57,4 | 42,6 | 4,0 | 0,7 |
| Madera, papel y artes gráficas | 18,9 | 81,1 | 6,4 | 6,6 |
| Coquerías y refino de petróleo | 11,2 | 88,8 | 0,3 | 0,6 |
| Industria química | 25 | 75 | 2,6 | 1,9 |
| Productos farmacéuticos | 53,9 | 46,1 | 0,8 | 0,2 |
| Caucho y plásticos | 15,2 | 84,8 | 8,1 | 10,7 |
| Metalurgia y productos metálicos | 13,9 | 86,1 | 24,7 | 36,1 |
| Productos informáticos y electrónicos | 34,6 | 65,4 | 4,9 | 2,2 |
| Material y equipo eléctrico | 27,1 | 72,9 | 8,3 | 5,3 |
| Maquinaria y equipo | 15,3 | 84,7 | 8,0 | 10,5 |
| Material de transporte | 15,2 | 84,8 | 6,5 | 8,5 |
| Muebles y otras manufactureras | 17,3 | 82,7 | 6,1 | 6,8 |
| Energía eléctrica, gas y vapor | 18,7 | 81,3 | 1,1 | 1,2 |
| Suministro de agua y saneamiento | 17,2 | 82,8 | 2,7 | 3,0 |
| TOTAL | 19,2 | 80,8 | 100,0 | 100,0 |

Elaboración propia (Fuente Eustat)

Las dos columnas de la izquierda muestran que, salvo en los subsectores textil, confección, cuero y calzado, productos farmacéuticos, e industrias alimentarias, bebidas y tabaco, en el resto de los subsectores las personas ocupadas son mayoritariamente hombres (la mayoría con porcentajes superiores al 80%).

Las dos columnas de la derecha informan de que tanto en el caso de las mujeres como de los hombres el subsector que mayor peso específico tiene es metalurgia y productos metálicos (24,7% y 36,1%, respectivamente). El segundo subsector con mayor peso entre las mujeres es industrias alimentarias, bebidas y tabaco (15,4%), mientras que en los hombres hay dos subsectores que ocupan el segundo lugar con un peso específico similar: caucho y plásticos (10,7%) y maquinaria y equipo (10,5%).

Con relación a la seguridad laboral, se presentan los datos de 2013 sobre la incidencia de **sinistralidad laboral** y **enfermedades profesionales** en las mujeres y los hombres que trabajan en el sector industrial.

Entre enero y diciembre de 2013, en la CAE se produjeron 9.183 **accidentes de trabajo** en el sector industrial (el 93,8% dentro de la jornada laboral). Un 99,7% fueron traumáticos⁸ y un 99,3% de carácter leve. El 90,3% de los casos correspondieron a hombres y el 9,7% a mujeres (OSALAN).

El informe de 2012 (OSALAN) subraya que el número y el índice de incidencia⁹ de accidentes con baja en jornada laboral son mayores en hombres que en mujeres (incidencia de 48,72 frente a 19,12); mientras que los accidentes con baja "in itinere" de mujeres son más tanto en número de accidentes (1.863 frente a 1.421) como en índice de incidencia (5,64 frente a 3,64). El informe no presenta datos específicos del sector industrial, por lo que la información aportada se refieren al conjunto de los sectores económicos.

En cuanto a las **enfermedades profesionales (EEPP)**, son las empresas del sector industrial las que comúnmente presentan más casos. En 2013, se contabilizaron 1.683 casos (un 73,8% no requirió baja laboral), el 87,2% correspondieron a hombres y el 12,8% a mujeres.

En la siguiente tabla se muestran las tasas de incidencia específicas estimadas por cada 1000 personas trabajadoras en el sector industrial

⁸ Los no traumáticos incluyen las lesiones por infartos, accidentes cerebro-vasculares y otras patologías no traumáticas, siendo los traumáticos el resto de accidentes.

⁹ Se puede interpretar como el número de veces que es más frecuente la accidentalidad entre las personas trabajadoras que comparten una característica respecto al grupo de comparación (quienes están incluidas en la categoría "mujer" comparativamente a quienes lo están en la categoría "hombre").

durante 2012¹⁰, en función del sexo, la edad y los territorios históricos (en el informe no aparece el dato correspondiente al conjunto de la CAE).

| Edad | Tasas de Incidencia de EEP específicas estimadas* (INDUSTRIA) | | | | | | Tasas de Incidencia de EEP específicas CON BAJA estimadas* (INDUSTRIA) | | | | | |
|-------|---|------|-------|---------|-------|-------|--|------|------|---------|------|------|
| | Mujeres | | | Hombres | | | Mujeres | | | Hombres | | |
| | A | B | G | A | B | G | A | B | G | A | B | G |
| 16-24 | 2,08 | 2,32 | 3,03 | 2,85 | 3,18 | 4,15 | 0,89 | 1,54 | 1,64 | 0,73 | 1,26 | 1,35 |
| 25-44 | 3,89 | 4,35 | 5,66 | 5,33 | 5,95 | 7,76 | 1,01 | 1,75 | 1,86 | 0,83 | 1,44 | 1,54 |
| >45 | 8,52 | 9,51 | 12,40 | 11,67 | 13,03 | 16,99 | 1,25 | 2,16 | 2,30 | 1,03 | 1,78 | 1,90 |

(*) N° de enfermedades por cada 1000 personas trabajadoras de ese sector y en ese período de tiempo.

A=Araba; B=Bizkaia; G=Gipuzkoa

Los datos presentados indican que en las patologías que cursan con baja laboral, las mujeres muestran mayor riesgo de enfermedad profesional que los hombres. Si la tasa bruta de incidencia de las EE.PP con baja fue en el año 2012 de 0,60 por mil trabajadores, hay colectivos donde las tasas fueron muy superiores, entre ellos las mujeres de edades avanzadas (> 45 años) del sector industrial de Gipuzkoa y Bizkaia.

Con relación al **acoso sexual y sexista** en el trabajo¹¹, en 2012, la Unidad de psicología laboral de Osalan presentó algunos datos sobre la elaboración de un mapa de riesgos psicosociales en la CAPV¹², entre los que se incluyen tres tipos de acoso (laboral, sexual y discriminatorio). Se informó de 54 casos de acoso laboral, 29 de acoso sexual y 27 de acoso discriminatorio, sin embargo, los datos no están desagregados por sexo.

También en 2012, la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública de la

¹⁰ El informe de 2013 está en proceso de elaboración, por tanto se han utilizado los datos de 2012 "Informe anual de Osalan de enfermedades profesionales en la CAE" (disponible en la página web de la entidad).

¹¹ **Acoso sexual:** "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo" . **Acoso sexista:** "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".(Emakunde, 2011).

¹² Es una investigación presentada en 2012 en la que participaron 45 Servicios de Prevención Ajeno (SPA) y 83 Servicios de Prevención de modalidad mixta (SPA/SPP, ajeno y propio). El 45,4% de las personas trabajadoras a quienes se les aplicó la evaluación de riesgos psicosociales pertenecía al sector industrial. http://www.osalan.euskadi.net/s94-osa9999/es/contenidos/informacion/mapa_psicosociales/es_mapa/adjuntos/mapa_psicosocial_es.pdf

Comunidad Autónoma de Euskadi realiza una investigación en la que participaron 750 personas con el fin de identificar, en el ámbito laboral, la incidencia del acoso sexual y por razón de sexo en las mujeres ocupadas en empresas en el País Vasco¹³. La mayor parte de las mujeres, agrupando el acoso declarado y el acoso técnico, sufrieron conductas de acoso que calificaron como leves (57,2%). El acoso verbal (chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos y comentarios sexuales sobre las mujeres) es la principal vía de acoso.

Otro estudio realizado en Euskadi en 2007¹⁴ en el que participaron 300 mujeres, encontró que el 24,21% había experimentado "acoso técnico" (lo habían padecido pero no lo habían identificado como tal) y el 1,8% "acoso declarado". Se estima que sólo el 1% de las mujeres acosadas denuncia la situación.

El estudio realizado en 2006 por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral" subraya que en entornos laborales mayoritariamente femeninos el porcentaje de trabajadoras que se sienten discriminadas se sitúa en el 13%, que se eleva al 22% en entornos de equilibrio de género y al 24,5% en entornos laborales masculinizados, como es el caso del Sector Industrial.

Concretamente, el estudio mencionado encontró que un 12,7% de las trabajadoras del sector industrial que participaron había sufrido acoso declarado y el 23% acoso técnico.

El estudio también aborda la respuesta de las empresas ante estas situaciones y encontró que el 49,8% de las trabajadoras que estaban sufriendo acoso (sin diferenciar el sector productivo) percibía que la empresa se había inhibido del problema, no haciendo nada al respecto; otras banalizaban la situación o intentaban ocultarla. El 8,3% tuvo respuestas activas: 3,9% cambió de centro a la persona responsable del acoso; 1,8% despidió al responsable; 1,4% expedientó al responsable; y el 1,2% elaboró normas de actuación.

En cuanto a las condiciones laborales de las mujeres de la CAE que trabajan en el sector Industrial (tipo de contratos, jornada laboral, actividad que desempeñan), no se ha encontrado información al respecto.

¹³ Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género (2012) *Acoso sexual y por razón de sexo. Una aproximación a la realidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. (pendiente de publicación).

¹⁴ Ibañez, M., Lezaun, Z., Serrano, M. y Tomás, G. (2007) *Acoso Sexual en el ámbito laboral*. Bilbao: Universidad de Deusto.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

La posesión y el acceso a los recursos es fundamental para la posición que las personas ocupan en la sociedad; cuantos menos recursos posee una persona más débil es su posición y menor su acceso al poder y a la toma de decisiones. En el caso del sector industrial, la menor presencia de las mujeres en dicho sector va a estar condicionada, al menos en parte, por su desigual participación en los recursos educativos profesionales (ramas técnicas de Formación Profesional y de Enseñanzas Universitarias). Las mujeres están más presentes en ramas profesionales tradicionalmente adscritas a su género (Sanitaria, la Administrativa, Moda y confección, Hogar, Peluquería y Estética; y siguen siendo una minoría extrema las mujeres que se matriculan en Automoción, Minería, Metal, Construcción, etc., ramas adscritas genéricamente a los varones).

Además, la organización de los tiempos de trabajo de las empresas del sector industrial en turnos (mañana, tarde, noche e incluso en ocasiones fines de semana), concebida para un modelo de trabajador que se ocupa casi en exclusividad del trabajo remunerado, resulta totalmente incompatible con los tiempos que requiere el cuidado de las personas; tarea de la se ocupan mayoritariamente las mujeres. Esta realidad lleva a que muchas mujeres "opten" por desempeñar trabajos que sean más compatibles con la crianza y el cuidado de la familia (bien por cómo tienen organizados los tiempos de trabajo o bien porque son más "sensibles" a contemplar medidas de conciliación), como por ejemplo, los del sector servicios (muchos en el sector público) o el autoempleo.

En relación a los recursos educativos, la diversificación de la Formación Profesional y la Formación Universitaria de las mujeres, mejoraría sus oportunidades de acceso al empleo. Además, la estructura formativa y profesional de la población activa, junto a la rama de actividad económica, guarda gran relación con los niveles de actividad y empleo y las condiciones laborales, de la población en general, y de las mujeres en particular.

A su vez, la menor presencia de las mujeres en el sector industrial aparece, entre otros, como uno de los factores asociado a la menor retribución salarial que sufren las mujeres.

Con relación al efecto de la segregación ocupacional (horizontal y vertical) sobre la diferencia salarial, si bien la evidencia empírica en la CAPV y estatal es bastante escasa, investigaciones como las realizadas por Amuedo-Dorantes y De la Rica (2005) y De la Rica (2007), encontraron que la segregación industrial, de establecimiento y entre ocupaciones dentro de cada establecimiento, contribuyen de forma significativa a la desigualdad salarial de género. Igualmente, Hernández (1996) y Palacio y Simón (2006) obtuvieron que la mayoría de la diferencia salarial se debe a diferencias

intra-ocupacionales, pero una parte significativa se debe a la segregación ocupacional y a la segregación ocupacional dentro del establecimiento. Sin embargo, los resultados de Polavieja (2007) muestran que la segregación ocupacional no afecta a la diferencia salarial cuando se controla por el capital humano específico del puesto de trabajo, por las actitudes respecto al papel de las mujeres en la sociedad y por la oferta de trabajo doméstico.¹⁵

Recursos educativos y formativos:

El efecto combinado de la rápida incorporación de las nuevas generaciones de mujeres cualificadas a una población activa mucho más pequeña que la de los hombres, ha redundado en un perfil formativo de nivel superior al de ellos, pero muy diferente; en gran parte por el proceso de socialización de género, los estereotipos de género, la falta de modelos de referencia, etc.

La persistente división sexual tradicional por roles afecta a los itinerarios formativos de las mujeres, lo que deriva en una segregación profesional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente y peor remunerados (fundamentalmente en el sector servicios) y con mayor vinculación al sector público (cuidado de personas, servicios sociales, enseñanza, administración, etc...); mientras que a los hombres les ubica en los más valorados, mejor retribuidos y, en consecuencia, más próximos a los centros de decisión (ámbito tecnológico, industrial, innovación... y de gestión empresarial y financiera).

La distribución formativa, ocupacional y sectorial de las mujeres tiende, todavía hoy, a reforzar la desigualdad de oportunidades en el campo profesional y a perpetuar la presencia masculina en los puestos directivos, pese al avance educativo y profesional de las mujeres (Lanbide, 2012).

Los datos correspondientes al alumnado de **formación profesional** en la CAE en el curso 2012-2013, que se recogen en la siguiente tabla, muestran una clara segregación sexual tanto en los estudios de grado medio como en los de grado superior.

¹⁵ Campos-Soria, J.A., Ortega Aguaza, B, Ropero García, M.A. (2010). Efectos de la segregación sobre las diferencias salariales de género en la hostelería andaluza: Una comparación entre distintas zonas turísticas. *Revista de Estudios Regionales* nº 89, pp. 43-65.

| Familias de la Formación Profesional | Formación Profesional de Grado Medio (curso 2012-2013) | | Formación Profesional de Grado Superior (curso 2012-2013) | | | |
|--|--|--------------|---|--------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Actividades agrarias/Agraria | 55 | 187 | 242 | 35 | 171 | 206 |
| Actividades físicas y deportivas | 34 | 152 | 186 | 136 | 626 | 762 |
| Actividades marítimo pesqueras/Marítima pesquera | 5 | 141 | 146 | 8 | 202 | 210 |
| Administración/Administración y gestión | 678 | 298 | 976 | 1.550 | 773 | 2.323 |
| Artes gráficas | 78 | 120 | 198 | 153 | 147 | 300 |
| Comercio y marketing | 162 | 110 | 272 | 525 | 454 | 979 |
| Comunicación, imagen y sonido/Imagen y sonido | 46 | 50 | 96 | 146 | 305 | 451 |
| Edificación y obra civil | 9 | 98 | 197 | 164 | 359 | 523 |
| Electricidad y electrónica | 48 | 1.344 | 1.392 | 135 | 2.123 | 2.258 |
| Energía y agua | - | - | - | 17 | 155 | 172 |
| Fabricación mecánica | 89 | 1.670 | 1.759 | 200 | 1.778 | 1.978 |
| Hostelería y turismo | 230 | 497 | 727 | 445 | 400 | 845 |
| Imagen personal | 835 | 30 | 865 | 308 | 7 | 315 |
| Industrias alimentarias | 56 | 72 | 128 | 6 | 4 | 10 |
| Informática/Informática y comunicaciones | 98 | 710 | 808 | 258 | 1.317 | 1.575 |
| Madera y mueble/Madera, mueble y corcho | 12 | 257 | 269 | 9 | 53 | 62 |
| Mantenimiento de vehículos autopropulsados/Transporte y mantenimiento de vehículos | 30 | 1.043 | 1.073 | 13 | 517 | 530 |
| Mantenimiento y servicios a la producción/Instalación y mantenimiento | 21 | 853 | 874 | 59 | 1.164 | 1.223 |
| Química | 38 | 27 | 65 | 252 | 191 | 443 |
| Sanidad | 1.581 | 342 | 1.923 | 1.034 | 308 | 1.342 |
| Seguridad y medio ambiente | - | - | - | 20 | 27 | 47 |
| Servicios socioculturales y a la comunidad | 458 | 113 | 571 | 2.002 | 375 | 2.377 |
| Textil, confección y piel | 36 | 5 | 41 | 78 | 7 | 85 |
| Total | 4.599 | 8.119 | 12.718 | 7.553 | 11.463 | 19.016 |

Elaboración propia (Fuente Eustat)

Familias profesionales masculinizadas; Familias profesionales feminizadas; Familias profesionales más equilibradas en la variable sexo.

El 77,2% de las chicas que en 2012-2013 cursaron una **F.P. de grado medio** lo hicieron en estas cuatro familias: Sanidad (34,4%), Imagen personal (18,2%), Administración/Administración y gestión (14,7%) y Servicios socioculturales y a la comunidad (9,9%). Por su parte, el 69,1% de los chicos cursaron estudios en estas cinco familias: Fabricación mecánica (20,6%), Electricidad y electrónica (16,5%), Mantenimiento de vehículos autopropulsados/Transporte y mantenimiento de vehículos (12,8%), Mantenimiento y servicios a la producción/Instalación y mantenimiento (10,5%) e Informática/Informática y comunicaciones (8,7%).

Con relación a los estudios de **F.P de grado superior**, el 67,6% de las chicas estaban matriculadas en estas cuatro familias: Servicios socioculturales y a la comunidad (26,5%), Administración/Administración y gestión (20,5%), Sanidad (13,7%) y Comercio y Marketing (6,9%).

Por su parte el 67,8% de los chicos lo estaban en estas seis familias: Electricidad y electrónica (18,5%), Fabricación mecánica (15,5%), Informática/Informática y comunicaciones (11,5%), Mantenimiento y servicios a la producción/Instalación y mantenimiento (10,1%), Administración/Administración y gestión (6,7%) y Actividades físicas y deportivas (5,5%).

Con respecto al **grado de masculinización o feminización de las diferentes familias profesionales**, en la tabla puede observarse que en 11 de las 23 familias existe una presencia mayoritaria de hombres, tanto en la Formación Profesional de grado medio como superior (sombreado más claro).

Por su parte, la presencia mayoritaria de mujeres aparece en 5 de las familias (sombreado más oscuro); en otras 6 puede decirse que existe un equilibrio (ni mujeres ni hombres superan el 60% del total del alumnado) (sin sombrar); y en una de las familias existe equilibrio en el grado medio pero en el grado superior la presencia de hombres es mayoritaria (Comunicación, imagen y sonido/Imagen y sonido).

Por tanto, puede decirse que la Formación Profesional en la CAE está fuertemente segregada por sexo. Además, de existir una mayor presencia de hombres en este nivel educativo (61,7%), en aproximadamente la mitad de las familias profesionales la presencia de hombres es mayoritaria (91,2% frente al 8,8% de mujeres).

Algo similar sucede en la **enseñanza universitaria**, tal y como puede observarse en la siguiente tabla cuyos datos corresponden al alumnado de la CAE matriculado en el curso 2011-2012, en Grados, Másteres oficiales y Doctorados de los distintos campos de formación en los que se agrupan los estudios oficiales universitarios.

En el curso 2011-2012, se produjeron 30.998 matriculaciones en estudios de Grado, 4.122 en Másteres oficiales y 3.029 en Doctorados. En los tres casos, más de la mitad correspondieron a mujeres (54%, 57,2% y 52,6%, respectivamente).

| RAMAS FORMATIVAS | GRADOS (2011-2012) | | MASTERS OFICIALES (2011-2012) | | DOCTORADOS (2011-2012) | |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------------------------|---------------|---------------------------|---------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Artes y Humanidades | 2.005 (12,1) | 1.200 (8,5) | 302 (12,8) | 206 (11,7) | 95 (11,5) | 86 (14,1) |
| Ciencias experimentales | 877 (5,3) | 779 (5,5) | 184 (7,8) | 138 (7,8) | 290 (35,1) | 180 (29,5) |
| Ciencias de la Salud | 2.804 (17) | 895 (6,4) | 263 (11,2) | 76 (4,3) | 113 (13,7) | 36 (5,9) |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 9.023 (54,7) | 5.848 (41,6) | 1.316 (55,9) | 751 (42,5) | 192 (23,2) | 125 (20,5) |
| Ingeniería y Arquitectura | 1.793 (10,9) | 5.320 (37,9) | 291 (12,3) | 595 (33,7) | 136 (16,5) | 184 (30,1) |
| No Consta* | 232 | 222 | - | - | 766 | 826 |
| Total | 16.734 | 14.264 | 2.356 | 1.766 | 1.592 | 1.437 |
| Total utilizado | 16.502 | 14.042 | 2.356 | 1.766 | 826 | 611 |

Elaboración propia (Fuente Eustat)

(*) Al desconocerse a que rama formativa pertenecen estas matriculaciones, no se han tenido en cuenta en el cálculo de porcentajes para no tergiversar los resultados.

Más de la mitad de las chicas matriculadas en algún **Grado** en el curso 2011-2012, lo estaban en Ciencias Sociales y Jurídicas (54,7%); a mucha distancia le sigue Ciencias de la Salud, con un 17%. La rama formativa con menos matriculaciones de mujeres fue "Ciencias experimentales" (5,3%).

En el caso de los chicos, el 79,5% de las matriculaciones en la enseñanza de Grado se distribuyen entre dos ramas formativas: Ciencias Sociales y Jurídicas (41,6%) e Ingeniería y Arquitectura (37,9%).

En los **Másteres Oficiales** se repite el mismo patrón que en Grados, mientras que en **Doctorados**, lo más reseñable es el cambio significativo observado con relación a la rama formativa de Ciencias experimentales, en la medida en que pasa a ser la rama que aglutina el mayor porcentaje de matriculaciones en el caso de las chicas (35,1%) y la segunda rama con más matriculaciones en el caso de los chicos (29,5%).

La siguiente tabla muestra los porcentajes de prevalencia de mujeres y de hombres en las matriculaciones de 2011-2012 en los tres niveles de enseñanza universitaria, en sus distintas ramas formativas. A excepción de la rama formativa "Ingeniería y Arquitectura", en el resto la presencia de mujeres, en cualquiera de los tres niveles de enseñanza universitaria, supera a los hombres; destaca Ciencias de la Salud donde sólo 1 de cada 4 personas matriculadas es hombre.

| RAMAS FORMATIVAS | PREVALENCIA EN GRADOS (2011-2012) | | PREVALENCIA EN MAESTROS OFICIALES (2011-2012) | | PREVALENCIA EN DOCTORADOS (2011-2012) | |
|--------------------------------|---|---------|---|---------|---|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Artes y Humanidades | 62,5 | 37,5 | 59,4 | 40,6 | 52,5 | 47,5 |
| Ciencias | 52,9 | 47,1 | 57,1 | 42,9 | 61,7 | 38,3 |
| Ciencias de la Salud | 75,8 | 24,2 | 77,6 | 22,4 | 75,8 | 24,2 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 60,7 | 39,3 | 63,7 | 36,3 | 60,6 | 39,4 |
| Ingeniería y Arquitectura | 25,2 | 74,8 | 32,8 | 67,2 | 42,5 | 57,5 |
| Total utilizado en el cálculo* | 16.502 | 14.042 | 2.356 | 1.766 | 826 | 611 |

Elaboración propia (Fuente Eustat)

(*) Es menor que el real porque no se han tenido en cuenta las matriculaciones en las que no consta la rama formativa, para no tergiversar los resultados.

El análisis de los datos sobre matriculaciones correspondientes al curso 2006-2007 (no se han encontrado datos más recientes) de cada una de las formaciones específicas que conforman cada una de las cinco ramas formativas ha permitido conocer algunos datos interesantes¹⁶:

- Dentro de la rama de Arte y Humanidades, en el Grado de Geografía las mujeres sólo representan el 28% del total de matriculaciones; este mismo dato lo encontramos en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (Ciencias Sociales y Jurídicas).
- Existe un cierto equilibrio en las matriculaciones de mujeres y hombres (entre el 42% y el 59%) en: Historia (Arte y Humanidades); Ciencias Políticas y de la Administración, Ciencias Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, Economía y Derecho (Ciencias Sociales y Jurídicas); y en Física y Geología (Ciencias experimentales).
- La prevalencia de mujeres es mayor que la de hombres en tres formaciones técnicas: Arquitectura (54%), Ingeniería Química (60%) e Ingeniería Técnica Industrial-Química Industrial (62%).

Sobre la **formación profesional ocupacional**, impartida tanto por el INEM como por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas, según el Consejo Económico y Social (2003), los niveles de inserción laboral de las mujeres han sido siempre inferiores a los de los hombres, a pesar de contar con una mayor participación de ellas entre el alumnado de este tipo de formación. En esta modalidad de formación, la inserción laboral se ve más favorecida por la orientación profesional de los estudios que por el nivel educativo reglado de sus participantes.

¹⁶http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/planigualdad_informe_situacion/es_2008/informe2008.html

No obstante, el Consejo Económico y Social añade que la segmentación formativa por familias profesionales, que tiene reflejo en las tasas de inserción de la formación ocupacional, es muy semejante a la formación profesional. De ahí la conveniencia de articular buenos mecanismos de información a las personas desempleadas sobre los cursos de formación profesional ocupacional, en particular de aquellos relacionados con las ocupaciones con mayor índice de contratación o con aquellas que se encuentran en expansión. Las mujeres tienen una participación superior a su nivel relativo de ocupación en las acciones formativas de este ámbito, por su inclusión como colectivo priorizado en las sucesivas convocatorias anuales derivadas de los acuerdos nacionales de formación continua. No obstante, la cobertura formativa en esta modalidad se mantiene todavía en niveles muy bajos. Hay que tener en cuenta que en correspondencia con la estructura sectorial de la población femenina ocupada, éstas se siguen formando en mayor medida en el tejido de las PYME y los sectores donde tradicionalmente han desarrollado su actividad, como son la sanidad, la enseñanza y los servicios asistenciales y personales.

En el informe anteriormente mencionado, “*Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*” (Febrero de 2014) también se aporta información acerca de las diferencias en la participación de mujeres y hombres en la **Formación que se oferta desde las propias empresas** del sector industrial, y más concretamente en los subsectores Metal, Química, Mueble y Agroalimentación.

Los resultados encontrados en el estudio en relación a la Formación que se proporciona desde las propias empresas del sector industrial, para el conjunto de los 34 países de la Unión Europea participantes en el estudio, apuntan a que:

- En la Industrial del Metal, las mujeres trabajadoras acceden en menor medida que los hombres a este tipo de recurso.
- El subsector Química es el que proporciona más formación a sus trabajadoras y trabajadores, con la excepción de las mujeres mayores de 50 años que son quienes menos formación reciben.
- En la Industria del Mueble y la Agroalimentaria, la formación a cargo de la empresa es menor que en el conjunto de los sectores económicos, y las mujeres trabajadoras acceden en menor medida que los hombres a este tipo de recurso formativo.

Tiempo:

La última Encuesta de Uso Social del **Tiempo** (Eustat 2008), informaba de que las mujeres vascas emplean diariamente dos horas más que los hombres en

el **trabajo doméstico** (3h 25' frente a 1h 19'), mientras que ellos dedican una hora más que ellas al empleo y la formación (2h 49' frente a 4h), lo que redonda en un disfrute más reducido del tiempo de libre disposición femenino, en torno a una hora menos (Emakunde, 2012).

Por su parte, datos más recientes de la Encuesta del Empleo del Tiempo realizada desde el INE (2009-2010) muestran que tanto mujeres como hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que a las tareas relacionadas con el hogar y la familia. Sin embargo, todavía son las mujeres quienes dedican una **media diaria de horas** mayor a este tipo de tareas relacionadas con el trabajo no remunerado (casi 2 horas más), a la vez que son los hombres quienes invierten una media diaria de horas más elevada al trabajo remunerado (1 hora más). Los datos también informan de que las mujeres, aproximadamente, trabajan de media 1 hora más al día.

| | TRABAJO REMUNERADO | TRABAJO NO REMUNERADO (HOGAR Y FAMILIA) | TOTAL |
|---------|--------------------|---|--------------|
| Mujeres | 6 horas, 30' | 4 horas, 30' | 11 horas |
| Hombres | 7 horas, 33' | 2 horas, 37' | 10 horas, 7' |

Elaboración propia (Fuente INE)

La cantidad de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado confirman la llamada "doble presencia"¹⁷ de muchas de ellas que viven a caballo entre dos mundos: el mundo del hogar, de tiempo indefinido y trabajo gratuito, y el mundo del empleo, de tiempo medido y monetarizado.

Si nos centramos específicamente en el **cuidado de las personas**, parte fundamental del trabajo reproductivo (no remunerado), los datos de 2008 (Estat) apuntan a diferencias importantes en el **tiempo diario medio invertido** por las mujeres y los hombres que realizan este tipo de tarea: las mujeres dedican 2 horas, mientras que los hombres dedican 1 hora y 19 minutos. Además, esta diferencia se mantiene cuando comparamos mujeres y hombres que disponen de un empleo (2 horas y 17 minutos frente a 1 hora y 37 minutos).

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo familiar y doméstico ha hecho que tradicionalmente su modo de participación en el mercado sea también diferente, además de menor. Las cargas diferenciales del trabajo doméstico y el cuidado entre hombres y mujeres plantean importantes desigualdades de género.

Sobre la relación entre el rol de "cuidadora principal" asignado a las mujeres, el mayor tiempo que éstas invierten en las tareas domésticas y de cuidado de las personas, y la menor presencia de las mujeres en el sector

¹⁷ Concepto acuñado por primera vez en 1978 por la socióloga italiana Laura Balbo en su obra *La doppia presenza*.

industrial, expertas en la materia apuntan a que la separación del hogar de los espacios destinados a la producción mercantil –fábricas y talleres– constituyó un grave conflicto para las mujeres, puesto que hacía difícilmente compatible el trabajo doméstico y el trabajo productivo, tal y como venían realizándolo tiempos atrás y muy especialmente en el caso de las economías proto-industriales.

Tal y como señala Larrañaga (2000) *la esfera de producción en las sociedades industriales ha sido organizada de forma separada de lo doméstico por lo que está concebida para un modelo de trabajador masculino. La organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida responden al modelo de trabajador masculino a jornada completa.*

Recursos para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

La conciliación entre la vida laboral y la familiar, o entre las responsabilidades que cada una de ellas comporta, no debe considerarse y tratarse, únicamente, como un asunto que se resuelve con permisos, excedencias o reducciones de jornada, porque a la larga ello va a implicar el alejamiento efectivo del trabajo, con las consecuencias profesionales que ello supondría.

No es posible alcanzar, de esa manera, el objetivo final que debe tener una auténtica política de conciliación; es decir, generar un continuum vital como resultado de la combinación armónica y flexible de las lógicas diferenciadas que gobiernan la actividad laboral y la vida familiar. Para que las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar logren dicho objetivo, es necesario: 1) desarrollar recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes, por la razón que sea; 2) reorganizar los tiempos y espacios de trabajo; 3) establecer, por parte de las organizaciones laborales, medidas que posibiliten a las personas el desarrollo de todas las facetas de su vida; y 4) modificar los roles tradicionales de mujeres y hombres con respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

En lo que se refiere al cuidado temprano, los **hombres que disfrutan de la prestación de maternidad** constituyen una rareza estadística, que no supera el 5% en ninguna comunidad autónoma (4,7% en la CAE), a pesar de que únicamente 6 semanas se consideran de descanso obligatorio para la madre.

Con respecto a los **permisos de paternidad**, en Euskadi un 73,7% de los nacimientos gozaron de este permiso en 2011, sin embargo, sólo un 5,2% de las **excedencias para el cuidado de hijas e hijos** y el 15,9% de las

excedencias para el **cuidado de otro tipo de familiar**, fueron disfrutadas por hombres.

El estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, 2011)¹⁸, señala que el 20,2% de las personas que se acogieron a alguna de las medidas de conciliación entre los años 2002 y 2009 estaban ocupadas en la Administración o Empresa Pública, mientras que el 79,8% en la empresa privada (el 5,5% se dedicaba a la metalurgia y fabricación de productos metálicos).

La encuesta sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar de 2010 (Eustat) destaca que una de cada cuatro personas con empleo cree que pedir una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría seriamente a su trayectoria profesional.

El temor a que solicitar excedencias o jornadas reducidas afecte a la promoción profesional incide de una forma similar en hombres y mujeres, aunque de una forma más notable en las personas jóvenes. Un 31% de la población ocupada señala, de manera global, tener dificultades para hacer uso de las distintas medidas de conciliación; un 20,9% tiene una dificultad media y un 10,8% una dificultad alta.

Desde la edad de la escolaridad obligatoria, el cuidado materno constituye la estrategia prioritaria para la conciliación en Euskadi –en abierto contraste con el paterno–, seguida del realizado por familiares o personas sin remuneración y de las guarderías. Las mujeres asumen el cuidado de menores y personas dependientes buscando fórmulas para poder adaptar su vida profesional y familia; entre las más utilizadas destacan los permisos, las reducciones por maternidad y la flexibilidad horaria

Por lo que tendríamos que hablar de una sobreutilización de los permisos laborales para el cuidado por parte de las mujeres. En gran parte, porque se considera que la conciliación constituye una problemática femenina, lo que lleva a que las políticas diseñadas están pensadas para las mujeres.

Una contradicción importante de las medidas de conciliación mencionadas, pensadas para minimizar el impacto que el desempeño del trabajo no remunerado por parte de las mujeres tiene sobre su acceso al trabajo, es que si bien pueden favorecer la presencia de las mujeres en el mercado laboral, tienen una repercusión negativa sobre su desarrollo profesional porque se entiende que una persona que trabaja menos horas no puede asumir proyectos ni responsabilidades importantes.

¹⁸ Participaron 1.602 personas que se habían acogido alguna de las ayudas a la conciliación del Gobierno Vasco entre 2002 y 2009.

En cuanto a los recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (por razón de edad, enfermedad, etc.), señalar que no se ha encontrado ningún diagnóstico oficial acerca de los recursos sociocomunitarios disponibles en la CPAV para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (escuelas infantiles, comedores escolares, transporte escolar, recursos para personas dependientes por enfermedad o edad, etc.).

Entre 2004 y 2005, la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Vida y Trabajo realizó una encuesta sobre el horario y la conciliación de la vida familiar y laboral en más de 21.000 lugares de trabajo europeos¹⁹. Una de las conclusiones señala que del total de empresas europeas que aplican algún tipo de flexibilidad en el horario de trabajo, el 43% es del sector industrial.

Por su parte el estudio realizado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco "Estudio longitudinal de las Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral", señala que entre las personas que afirmaron que en sus empresas existían medidas de conciliación laboral al margen de las ofrecidas por el Gobierno Vasco, un 9% y un 2,4% estaban ocupadas en la Metalurgia y fabricación de productos metálicos y la Industria de material y equipo eléctrico-electrónica, respectivamente.

Recursos económicos:

La independencia económica y el aporte igualitario de ingresos, son elementos claves para incrementar el poder negociador y la autonomía de las mujeres dentro de la familia, aspecto fundamental para conseguir una mayor igualdad intrafamiliar. Una mayor igualdad en los ingresos, aunque no suficiente para la transformación de las relaciones de poder, puede ser condición necesaria, ejerciendo a modo de palanca.

En 2010 el **ingreso medio** de las mujeres de la CAE era un 24% inferior al de los hombres. La diferencia salarial se refleja en todos los tipos de contrato, en ocupaciones de distinto nivel formativo, en todos los grupos de edad y sectores de actividad, si bien hay algunas diferencias destacables: la brecha es menor entre las personas ocupadas menores de 35 años (18%); en los contratos de duración determinada (8%); en la industria (17%) o la construcción (2%); y en las ocupaciones de alta cualificación (18%).

La Encuesta anual de Estructura Salarial del INE (datos de 2011, publicados en 2013 (Eustat) informa de importantes diferencias entre la **Ganancia media anual** de las mujeres y los hombres en la CAPV, en los diferentes sectores económicos.

¹⁹ La encuesta se realizó en los 15 Estados miembros más antiguos y en 6 de los más nuevos, se entrevistó a personal directivo y cuando fue posible a representantes de las trabajadoras y trabajadores.

| GANANCIA MEDIA ANUAL (2011) | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|
| Sectores económicos | Mujeres | Hombres | Diferencia |
| Industria | 25.637 | 31.190,39 | -5.553,39 |
| Construcción | 25.095,07 | 26.698,01 | -1.602,94 |
| Servicios | 22.023,31 | 28.848,79 | -6.825,48 |

Encuesta anual de estructura salarial (Fuente INE)

De los datos que se recogen en la tabla destacaríamos los siguiente: 1) la ganancia media anual es mayor en el sector Industria que en los otros dos sectores, tanto para las mujeres como para los hombres; y 2) los hombres ganan más que las mujeres en los tres sectores, pero las mayores diferencias salariales las encontramos en el sector Servicios (un 31% más los hombres), seguido del sector Industria (un 21,6% más los hombres).

Con respecto a las diferencias entre sectores, un informe realizado desde Lanbide sobre la promoción de 2010 de **Formación Profesional**²⁰, señala que los chicos asumen más empleos significativos, menos jornadas parciales y con un salario mayor (153€ netos más que las mujeres) que se incrementó un 3% frente a la pérdida del 1% sufrida por las mujeres. Esta diferencia salarial se explicaría por la naturaleza de los ciclos de F.P. cursados por chicos y chicas. La industria, que en 2010 dio empleo al 24% de la promoción, es el sector de acogida de las especialidades técnicas que cursan el 74% de los chicos. Este sector ocupa al 38% de los hombres titulados y al 9% de sus compañeras y tiene convenios mejores que la mayor parte de las empresas del sector servicios.

Por su parte, el sector servicios empleó al 89% de las chicas tituladas en esta promoción 2010 de F.P. Muchas de ellas son tituladas en servicios socioculturales, sanidad, administración e imagen personal y tienen salarios menos competitivos que el sector industrial.

También los resultados referidos a **estudios universitarios** informan de que el salario medio de las mujeres es 1.468€ y el de los hombres 1.573€.

En relación a las diferencias salariales que existen entre las mujeres y los hombres dentro de un mismo sector, los datos de la encuesta de estructura salarial sobre "sexo y grupos principales de ocupación" correspondientes al conjunto del Estado, muestran que en todas las ocupaciones (desde Dirección y Gerencia, hasta Personal no cualificado) el salario de las mujeres es inferior al de los hombres (INE, 2011).

²⁰ Estudio realizado por Lanbide y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco sobre las promociones del 2009 y 2010.

No hemos encontrado datos sobre diferencias salariales entre mujeres y hombres, en el sector industrial, dentro de los colectivos de personas jóvenes, de personas inmigrantes y de personas con discapacidad.

Tampoco es posible disponer de datos sobre pensiones contributivas en función de los sectores económicos donde mujeres y hombres han estado trabajando.

Los convenios colectivos:

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la mejora de las condiciones de trabajo, además de un instrumento fundamental para establecer normas antidiscriminatorias en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. En el libro coordinado por María Elosegui Itxaso²¹ se menciona que las mujeres suelen desempeñar más a menudo trabajos que no están regulados por convenios. En este sentido, un estudio realizado en 2013²² informa de que en 2012 fueron registrados 174 convenios colectivos de ámbito estatal (29 sectoriales y 140 de empresa) que afectaban fundamentalmente a hombres. Concretamente, un 24,68% de mujeres estaban afectadas por los convenios sectoriales, y un 39,99% por convenios de empresa.

Desde una perspectiva de género la negociación colectiva también abre múltiples posibilidades para actuar como elemento de lucha contra la discriminación y constituye *un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado*, tal y como señala el informe extraordinario elaborado desde la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y hombres (2009)²³. Sin embargo, de las conclusiones mencionadas en dicho informe, se desprende que en muchos casos no se utiliza dicha potencialidad.

Concretamente, concluye que la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está muy tímidamente presente, o aún ausente, en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos. También que la *“Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”* es la temática más desarrollada en cuanto a mejoras introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, si bien ninguno de los convenios contenía cláusulas dirigidas a incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres.

²¹ María Elosegui Itxaso (coord.) (2005). *Negociación colectiva y prácticas laborales: perspectiva de género*. Editorial Icaria.

²² Esmeralda Sanz Berzal (2013).

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc157502_Analisis_de_los_convenios_colectivos_estatales_a_traves_de_la_Hoja_Estadistica_de_convenios_Una_perspectiva_de_genero..pdf

²³ *La igualdad de género en convenios colectivos*. En el estudio se analizaron 135 convenios colectivos sectoriales suscritos en la Comunidad Autónoma de Euskadi y vigentes a 31 de diciembre de 2007. Los convenios colectivos analizados afectaban, según el mapa elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales a una población laboral de 412.080 personas.

Por su parte, sólo un reducido número de convenios colectivos sectoriales recogían de manera específica cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia; catalogan como muy escasa la presencia de cláusulas declarativas o de mejora referidas al compromiso con la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, así como a la creación de comisiones y procedimientos específicos para la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Muy escasas fueron también las referencias de los convenios al compromiso para la adopción de medidas específicas o la elaboración de planes de igualdad.

Con respecto a la prevención o intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ambos eran problemáticas escasamente desarrolladas en los convenios colectivos, a la vez que faltaba la transposición de la legislación vigente en materia de acoso sexual, lo que hacía invisible la situación del acoso por razón de sexo, recogida en la Ley Orgánica 3/2007.

2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Además de las desigualdades que experimentan las mujeres en diferentes ámbitos de la vida (trabajo remunerado, cuidado de las personas, salud, cultura, etc.), existen una serie de ámbitos con fuerte poder de decisión política, social y económica en los que las desigualdades entre mujeres y hombres se muestran todavía con mayor fuerza. Amelia Valcarcel las define como “mujeres víctimas de una discriminación de élites”, porque deberían estar en las élites rectoras pero el resto de los integrantes de dichas élites se alinean para evitar que ocupen estos espacios. Ella plantea seis campos donde la ausencia de mujeres es clamorosa: las élites políticas; el poder financiero, empresarial, el poder de los medios de comunicación; el poder académico; el ámbito de la creatividad; y el poder religioso. En este apartado, se abordan aquellos campos cuyas decisiones afectan a la participación de las mujeres en el sector industrial; por supuesto, siempre y cuando se disponga de datos para hacerlo (ya hemos subrayado en la Introducción del documento la escasez de estudios, con perspectiva de género, que existen en relación a este sector de la economía).

Toma de decisiones políticas desde el ámbito público

Sin querer caer en una visión reduccionista de las desigualdades que afectan a las mujeres y aun siendo conscientes de su enorme complejidad, así como del carácter multidimensional y multicausal de este problema, sí puede decirse que las decisiones políticas que se toman desde el ámbito público, y concretamente, desde estos tres Departamentos del Gobierno Vasco tienen una influencia relevante en la presencia de las mujeres en el Sector Industrial: Desarrollo Económico y Competitividad; Empleo y Políticas Sociales; y Educación, Política Lingüística y Cultura. Las decisiones que se toman en estos tres ámbitos políticos, y que se reflejan en sus diferentes planes, programas y proyectos de actuación, posibilitan o dificultan el incremento de la presencia de mujeres en el sector industrial: entre el empresariado; en los consejos de dirección de sus empresas; en el personal directivo; en la oferta y demanda de empleo; en los estudios profesionales y universitarios de carácter técnico y experimental, etc.

Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad:

Esta Consejería, con competencias en el sector de la Industria, además de contar con una Viceconsejería de Industria, cuenta con otras tres: Tecnología, Innovación y Competitividad; Comercio y Turismo; y Agricultura, Pesca y Política Alimentaria.

En su conjunto, podemos decir que la composición de la Consejería, en cuanto a presencia de mujeres y hombres en los cargos directivos, está

equilibrada²⁴: una Consejera, 2 Viceconsejeras y 2 Viceconsejeros; de las 13 Direcciones, 5 están ocupadas por mujeres y 8 por hombres.

Sin embargo, cuando analizamos la Viceconsejería de Industria, nos encontramos con la siguiente composición: un Viceconsejero, 2 Directores y 1 Directora. Es decir, contaría con una escasa presencia de mujeres ocupando cargos de responsabilidad política.

Departamento de Empleo y Políticas Sociales:

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales está formada por 15 personas, 9 mujeres y 6 hombres. Por su parte, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales está liderado por un hombre y de sus 15 altos cargos, sólo un 26,7% son mujeres.

En cuanto a la presencia de mujeres entre el personal del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, un 62,4% son mujeres (Emakunde 2012).

El Servicio Vasco de Empleo, Lanbide, responsable de la gestión de las políticas activas de empleo está dirigido por un hombre, mientras que la institución que responsable de la salud y la seguridad laboral, Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Seguridad Laboral) está dirigida por una mujer.

Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura:

Esta Consejería tiene tres Viceconsejerías directamente relacionadas con el ámbito educativo (Educación; Formación Profesional; y Universidades e Investigación), que cuentan con 5 Direcciones (Innovación Educativa; Centros Escolares; Formación y Aprendizaje; Universidades; y Política Científica).

Debido a carácter multicompetencial de este Departamento de Gobierno, también cuenta con otras tres Viceconsejerías (Administración y Servicios; Política Lingüística; y Cultura, Juventud y Deportes), de las que cuelgan un total de 11 Direcciones.

En su conjunto, podemos decir que la composición de la Consejería, en cuanto a presencia de mujeres y hombres en los cargos directivos, no es paritaria (50%-50%) y tampoco está equilibrada: una Consejera, 3 Viceconsejeras y 3 Viceconsejeros; de las 16 Direcciones, 4 están ocupadas por mujeres y 12 por hombres. Es decir, del total de cargos, 15 están ocupados por hombres y 8 por mujeres.

Sin embargo, sí existe paridad cuando analizamos las tres Viceconsejerías directamente vinculadas al ámbito educativo y sus correspondientes

²⁴Ni mujeres ni hombres superan el 60% de los cargos.

Direcciones: 2 Viceconsejeras y 1 Viceconsejero; 3 Directores y 2 Directoras. Es decir, 3 cargos ocupados por mujeres y 3 ocupados por hombres.

Consejo de Relaciones Laborales (CRL)

El CRL es un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones y confederaciones sindicales y las confederaciones empresariales. Asimismo, es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento Vasco en materia laboral.²⁵

Está compuesto por 14 personas, siete designadas por las organizaciones sindicales y otras siete por las confederaciones empresariales más representativas de la CAPV. También están presentes en el Consejo, las personas que ostentan los cargos de la presidencia y la secretaría general.

Tanto la presidencia como la secretaría general están lideradas por hombres. En la siguiente tabla se recogen las personas titulares y suplentes designadas por las organizaciones sindicales y por la confederación empresarial vasca.

| ORGANIZACIONES | TITULARES | | SUPLENTE | |
|----------------|-----------|----------|----------|----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| E.L.A. | 1 | 2 | 1 | 2 |
| CC.OO. | 2 | - | - | 2 |
| L.A.B. | - | 1 | 1 | - |
| U.G.T. | 1 | - | 1 | - |
| CONFEBASK | 2 | 5 | 3 | 4 |
| TOTAL | 6 | 8 | 6 | 8 |

Si atendemos a la composición del Consejo, se observa que las mujeres representan el 42,9% de las personas titulares y de las personas suplentes. Por tanto, se trataría de un Órgano equilibrado en cuanto a la variable "sexo" se refiere.

Sin embargo, el análisis de las **personas titulares** nombradas por cada una de las organizaciones arroja resultados muy diferentes:

- ELA: el 33,3% de las personas titulares son mujeres.
- CC.OO.: el 100% de las personas titulares son mujeres.
- L.A.B.: el 0% de las personas titulares son mujeres.
- U.G.T.: el 100% de las personas titulares son mujeres.
- CONFEBASK: el 28,6% de las personas titulares son mujeres.

²⁵ LEY 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales.

Organizaciones sindicales

La participación de las mujeres en los sindicatos es decisiva en el proceso de negociación y por tanto de toma de decisiones. El menor poder de negociación de las mujeres así como su mínima presencia en las mesas de negociación son uno de los factores a los que se imputa la brecha salarial entre mujeres y hombres, por lo que las estructuras salariales estarían reflejando la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadoras y trabajadores. En relación a este aspecto, el estudio realizado por el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en 2006²⁶ pone en evidencia la infrarrepresentación de las mujeres en el seno de los sindicatos.

En concreto señala que el porcentaje de mujeres en las plantillas de las empresas donde se produjeron elecciones sindicales en 2006 era del 37,7%, mientras que en ese año el porcentaje de mujeres entre la población asalariada era del 44,3%. Este "desajuste" se debe, principalmente, a que las empresas que celebran elecciones sindicales son mayoría en sectores donde la participación de las mujeres es menor, como ocurre con el industrial; mientras en el sector servicios, donde la presencia de las mujeres es mucho mayor, es donde menos empresas celebran elecciones sindicales.

En cuanto a la presencia de mujeres entre quienes representan a las distintas organizaciones sindicales, los datos reafirman lo mencionado anteriormente, tal y como refleja la siguiente tabla.

| Tipo de representación sindical | Presencia de mujeres entre las personas representantes de las Organizaciones Sindicales (2006) | | | | | |
|---------------------------------|--|-------|-------|-------|--------------|-------|
| | ELA | CCOO | LAB | UGT | No sindicato | Otros |
| Delegadas/os | 23,7% | 17,6% | 21,8% | 19,3% | 35,5% | 31,5% |
| Comités/Juntas | 35,5% | 29,7% | 32,1% | 29,2% | 25,3% | 35,1% |

Elaboración CRL

Los porcentajes de la tabla muestran desajustes, en algunos casos de hasta 15 puntos, con respecto al porcentaje de mujeres entre las empresas que celebraron elecciones sindicales en 2006 (37,7%).

La mayor participación de las mujeres se produce en "otros sindicatos", lo que, según el informe, posiblemente se deba a que estos sindicatos tienen representatividad principalmente en ámbitos donde la presencia de las mujeres es mayoritaria (enseñanza, sanidad y funcionariado en general).

Entre los cuatro sindicatos más representativos en la CAE (según los resultados de las elecciones sindicales recogidos por el DJESS y publicados

²⁶ Elecciones sindicales en la CAPV: procesos y resultados. Consejo de Relaciones Laborales. Disponible en la página www.crl-lhk.org

por Eustat), ELA es el que aglutina mayor porcentaje de mujeres entre sus representantes.

Con respecto a la presencia de mujeres en los órganos de decisión (Secretaría General y Comité Ejecutivo), de los sindicatos más representativos, señalar que sólo LAB tiene una mujer como Secretaria General, en los otros tres casos (ELA, CCOO y UGT) este cargo lo ostenta un hombre. En la siguiente tabla se recoge la presencia de mujeres en sus respectivos comité ejecutivos²⁷.

| PRESENCIA DE MUJERES EN EL COMITÉ EJECUTIVO DE LOS SINDICATOS (2012) | | |
|--|------------------|-------------------|
| Sindicatos | Mujeres | Hombres |
| CCOO | 7 (30,4%) | 16 (69,6%) |
| ELA | 4 (36,4%) | 7 (63,6%) |
| LAB | 7 (53,8%) | 6 (46,2%) |
| UGT | 3 (20%) | 7 (70%) |
| Totales | 21(36,8%) | 36 (63,2%) |

Elaboración de Emakunde a partir de diversas fuentes

LAB es el sindicato con mayor representación de mujeres en su Comité Ejecutivo, superando el 50% de sus integrantes, y UGT el que tiene menor representación.

Organizaciones empresariales

Tanto las presidencias de CONFEBASK como de CEBEK, ADEGI y SEA están lideradas por hombres. Un dato importante es que por primera vez una mujer ocupa la Secretaría General de CONFEBASK.

Datos de 2008 (Emakunde) informaban que de las 111 personas que formaban parte del conjunto de las juntas directivas de estas cuatro organizaciones, sólo el 8,1% eran mujeres.

Principales Entidades Financieras de la CAE y Empresas vascas del IBEX35

En 2012, todas las presidencias de las principales entidades financieras de la CAE estaban ocupadas por hombres y, tal y como recoge la siguiente tabla, en el conjunto de sus consejos de administración el 80% eran hombres.

²⁷ Emakunde (2012). *Cifras 2012*. Vitoria-Gasteiz.

| PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN/DIRECCIÓN GENERAL DE LAS PRINCIPALES ENTIDADES FINANCIERAS CON SEDE EN LA CAE (2012) | | |
|---|-----------------|-----------------|
| | Mujeres | Hombres |
| BBVA | 2 (15,4%) | 11 (84,6%) |
| Laboral Kutxa | 1 (11,1%) | 8 (88,9%) |
| Fiare (Banca ética) | 4 (30,8%) | 9 (69,2%) |
| Kutxabank | 3 (21,4%) | 11 (78,6%) |
| Ipar Kutxa | 2 (18,2%) | 9 (81,8%) |
| Total | 12 (20%) | 48 (80%) |

Elaboración de Emakunde a partir de diversas fuentes

Con respecto a las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE (BBVA, GAMESA e Iberdrola), en 2012, sus presidencias estaban ocupadas por hombres y en el conjunto de sus Consejos de Administración, las mujeres suponían el 20,6%. El BBVA es la empresa con menor porcentaje de mujeres en su consejo de administración/dirección general.

| Presencia de mujeres en los Consejos de Administración/Dirección General de las empresas del Ibx 35 con sede en la CAE (2012) | | |
|---|------------------|-------------------|
| | Mujeres | Hombres |
| BBVA | 2 (15,4%) | 11 (84,6%) |
| GAMESA | 2 (25%) | 6 (75%) |
| IBERDROLA | 3 (23,1%) | 10 (76,9%) |
| Total | 7 (20,6%) | 27 (79,4%) |

Elaboración de Emakunde a partir de diversas fuentes

Asociaciones profesionales

En 2008 (Emakunde), de las 103 asociaciones profesionales de la CAE sólo un 12,6% estaban presididas por mujeres.

Mujeres en puestos de responsabilidad directiva (empresas):

Actualmente las mujeres representan el 29% de las personas ocupadas en puestos de dirección y gerencia y más de la mitad de los puestos asociados a perfil universitario (56%). Existe una segregación ocupacional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente, peor remuneradas y con mayor vinculación al sector público. Una de las mayores barreras con las que se encuentran es la de su difícil promoción en el mundo de la empresa, sobre todo a los puestos de dirección. Hay un importante déficit de mujeres en los niveles superiores de las empresas. Incluso en sectores fuertemente feminizados y en profesiones universitarias reconocidas (de medicina, enfermería, enseñanza, derecho, etc.), se produce una nueva segregación que resta a las mujeres presencia en los puestos con responsabilidad de jefatura o dirección (Lanbide, 2012).

Como indicador de lo que sucede entre las personas jóvenes profesionales de alta cualificación, la promoción universitaria de 2000, siete años después de graduarse, tenía un 22,6% de los hombres ocupados en puestos de dirección o jefatura, frente a un 11% de las mujeres (Lanbide, 2012).

Un estudio realizado a nivel estatal, en 2012, sobre financiamiento de las PYMES industriales, encontró que cuando quien ocupa la gerencia es una mujer, la probabilidad de obtener un préstamo disminuye un 20.3%.²⁸

El informe “*Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*” (Febrero de 2014), anteriormente mencionado, subraya que un 29% de las personas trabajadoras de los 34 países participantes en el estudio informan que **su responsable superior es una mujer**. Los datos correspondientes a cuatro subsectores del sector industrial son los siguientes: Metal (un 20% de las trabajadoras y un 3% de los trabajadores); Química (un 16% de las personas trabajadoras); Mueble (un 24% de las trabajadoras y un 5% de los trabajadores); Agro-alimentación (un 35% de las trabajadoras y un 8% de los trabajadores)

A modo de conclusión podemos afirmar que a pesar del avance educativo y profesional experimentado por las mujeres, la distribución formativa, ocupacional y sectorial de las mujeres tiende, todavía hoy, a reforzar la desigualdad de oportunidades en el campo profesional y a perpetuar la presencia masculina en los puestos directivos.

²⁸ La forma legal y el acceso al financiamiento de las PYMES industriales. M. Belén-Guercio1, Hernán P Vigier y Anahí E Briozzo. DYNA Management, 2, 9 de Enero de 2012

2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

En las sociedades económicamente desarrolladas y, especialmente en nuestro país, la presencia de mujeres en el mercado de trabajo ha crecido de manera importante en las últimas décadas. Sin embargo, los innegables avances en la igualdad educativa y laboral entre hombres y mujeres, no han supuesto cambios significativos en el modelo de distribución sociolaboral de las mujeres. La ocupación laboral de las mujeres todavía está muy relacionada con el *cuidado o la atención a las personas* y con el desempeño de tareas domésticas o subordinadas. Su presencia es mayoritaria entre el personal de los servicios de hostelería, servicio doméstico, cuidado de personas enfermas y ancianas y trabajo administrativo; se hallan concentradas, especialmente, en las ramas profesionales del comercio, los servicios, la sanidad, la educación, la investigación y la cultura; y cada vez más, desempeñan profesiones asociadas a la información, la publicidad o la imagen.

Además, dentro de una misma rama profesional es frecuente observar que las mujeres están situadas en puestos de menor prestigio y estatus económico que los hombres.

A menudo, son excluidas de amplios sectores de la industria y el transporte, en profesiones que requieren fuerza física u horarios prolongados de trabajo, y también de aquellos cuya imagen se asocia con las ocupaciones consideradas "hegemónicamente masculinas", como la mecánica, la electricidad, la automoción o la construcción (Gimeno y Rocabert, 1998; Molina, 2000).

La **división sexual del trabajo** y la **organización del ámbito familiar–privado** son las dos estructuras básicas centrales en las desigualdades de género. Por su parte, la distribución y el acceso a los recursos y la existencia y aplicación de reglas de género son los procesos básicos que constituyen y reproducen las desigualdades.

Puede decirse que existe una unanimidad absoluta acerca de que la posición social subordinada de las mujeres es la responsable de los problemas que afectan a las mujeres, entre ellos los referidos al trabajo no remunerado y remunerado. Debido a esta posición hay actividades que se consideran propias y otras impropias de las mujeres. La actividad "propia" de las mujeres por excelencia es el trabajo doméstico (incluido el cuidado de las personas). Además, existen en el mercado trabajos considerados "propios de las mujeres", que son proyecciones a escala de la sociedad de los roles que les son asignados a las mujeres en el hogar y que se concentran en el sector servicios. (Larrañaga, 2000)²⁹. Esta división es jerárquica y

²⁹ Larrañaga, M. (2000). *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*. Serie Tesis Doctorales. UPV/EHU.

comporta una distinta valoración social y económica para las funciones desempeñadas por unos y otras que perjudica a las mujeres.

Los **estereotipos de género** son generalizaciones sobre las personas por el simple hecho de pertenecer a una de las categorías de género, y que al aplicarse a individuos concretos pueden resultar falsos y no objetivos, pues no tienen en cuenta las diferencias individuales. Junto con los roles sociales, éstos dirigen las *expectativas* de las personas integrantes del grupo social. Suponen un punto de partida distinto para niñas y niños, ya que se les considera, a priori, poseedores de valores estimados o infravalorados socialmente. Así, mientras en los niños hay una variedad de expectativas dependiendo de la clase social a la que pertenecen, en las niñas las expectativas tienen una mayor homogeneidad (Brotons, 1997).

Los estereotipos de género subyacen en las decisiones, actitudes y comportamientos que tienen las mujeres y los hombres, en general, frente al mundo productivo.

Con relación a la **toma de decisiones vocacionales**, en las mujeres se han identificado barreras, de carácter externo e interno. Entre las primeras aparecen: conflictos multi-rol a la hora de compaginar carrera profesional y familia; atribución social de roles a hombres y mujeres; influencia de personas significativas (padres, familias, profesorado, amistades, etc.) en la elección de profesiones tradicionales; falta de formación en áreas tradicionalmente atribuidas a los hombres (matemáticas, informática, ingeniería). Como barreras internas se mencionan: baja autoestima y autoeficacia académica; baja autoconfianza (especialmente en áreas tradicionalmente vinculadas a los hombres); infravaloración de habilidades, rendimiento y expectativas bajas de éxito; actitudes negativas hacia las matemáticas; estilos de atribución externos para los éxitos e internos para los fracasos, etc. (Sánchez García, 2006).³⁰

En el mercado de trabajo siguen persistiendo los estereotipos de género y la segregación por sexos que se mantiene, principalmente de dos formas: la **segregación horizontal** y la **segregación vertical**. La primera, concentra a las mujeres, mayoritariamente, en un limitado número de profesiones, y la segunda lleva a que la estructura ocupacional de las mujeres se sitúe, generalmente, en los escalones más bajos.

Para la **ocupación de puestos de responsabilidad**, las mujeres continúan encontrando mayores dificultades que los hombres; es muy escasa su representación en los puestos de organización y poder políticos. La escasez de mujeres directivas tiene que ver con ideas que conforman un estereotipo básico, alimentado con creencias sobre las mujeres como éstas: *son demasiado emotivas para desempeñar puestos de dirección; tienen menos*

³⁰ Género, transición y desarrollo profesional. Jornadas de Orientación Profesional-Lanbide Orientabideari Buruzko Jardunaldiak. 9-10 de marzo, Palacio Euskalduna (Bilbao).

dedicación a la empresa; tienen menor movilidad; tienen mayor absentismo laboral por maternidad; las mujeres directivas no son líderes, carecen de autoridad/agresividad para mandar, etc.

Los estudios sobre las mujeres directivas concluyen que son muy escasas las mujeres en los puestos auténticamente de élite, concentrándose en las direcciones de niveles menos ejecutivos para la política global de la empresa, en un tramo de edad de 30-40 años, más reducido que el de los hombres (Sánchez García, 2006).

La segregación ocupacional tiene que ver, en buena medida, con la **brecha salarial** que existe entre las mujeres y los hombres. El informe de la Comisión Europea (1996) señala que esta se debe sobre todo a cuatro factores: 1) la segregación vertical y horizontal (los empleos denominados femeninos se remuneran peor); 2) existen numerosos ámbitos de actividad de predominio masculino que se benefician de retribuciones suplementarias (primas, pluses, incentivos...) que amplían las divergencias salariales; 3) los convenios colectivos vinculados al reconocimiento de las competencias, al tipo de empresa y al tipo de industria o de sector que a su vez están afectadas por la segregación profesional sexual; y 4) los sistemas de convenios colectivos permiten que las estructuras salariales reflejen la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadores (las mujeres menor poder de negociación y menor presencia en las mesas de negociación con lo cual sus logros serán más pequeños).

Dado que la esfera de la producción en las sociedades industriales ha sido organizada de manera separada de lo doméstico y está concebida para un **modelo de trabajador dedicado exclusivamente al ámbito productivo**, la organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida responden a ese modelo de trabajador a jornada completa y con responsabilidad exclusiva en el mercado laboral; realidad muy diferente a la de muchas mujeres.

Si bien hoy en día la mayoría de las mujeres no abandonan, definitivamente, el mercado laboral cuando son madres, lo que sí sucede, en muchos casos, es que su empleo adopta formas más precarias, por ejemplo cuando deciden reducir la jornada laboral o cambiar a un **trabajo a tiempo parcial** que les permitirá compaginarlo con el cuidado de las hijas o hijos o de otras personas que se encuentran en una situación de dependencia. Esta modalidad de trabajo, además de consolidar los papeles asignados a mujeres y hombres, les reduce sus posibilidades de ascenso en su carrera profesional, genera mayor inseguridad en el empleo, menor ingresos y menor protección social.

Autores como Albert Recio hablan de la consolidación de un **nuevo modelo dual** entre hombres y mujeres, un modelo de empleo masculino a tiempo

completo, y un empleo realizado por mujeres a tiempo parcial complementado, por supuesto con el trabajo doméstico.

Esta doble presencia de las mujeres, que no ha ido acompañada de la necesaria y justa corresponsabilidad por parte de los hombres, ha hecho de los servicios socio-comunitarios de apoyo a la conciliación una pieza fundamental en este complejo puzzle que supone la presencia de las mujeres en el ámbito público (mercado laboral, en este caso) y en el ámbito privado (familiar). Por ello, un elemento fundamental para la conciliación de la vida familiar y laboral es la **inversión de gasto público en servicios de apoyo a la atención de las niñas y niños y al cuidado de las personas dependientes**. Sin embargo, el incremento de la demanda por parte de las familias y, de manera especial de las mujeres, choca con la revisión de las políticas de ajuste y de contención del gasto público que suponen una reducción significativa del gasto social en este tipo de servicios.

En un Estado del bienestar poco desarrollado como el nuestro, basado en un régimen del bienestar profundamente «familista», las actuales tendencias familiarizadoras conllevan consecuencias mucho más alarmantes para las mujeres, ya que se asiste a una crisis del Estado del bienestar sin que previamente se hayan desarrollado suficientemente las prestaciones sociales.

La negociación colectiva puede suponer un instrumento fundamental en el desarrollo de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, siempre que se trata de establecer medidas que tienen que ver con comportamientos humanos, con incentivos y desincentivos y sobre todo con instrumentos que están muy condicionados por la cultura y los patrones de comportamiento dominantes, existe el peligro de generar efectos perversos que reproducen la situación problemática de partida. Es decir, es probable que se produzcan **sesgos de género en la negociación colectiva** de medidas o instrumentos orientados a lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar.³¹

Si bien no se ha realizado todavía un estudio exhaustivo sobre este tema en la CAPV, en diversos estudios de carácter autonómico se ha detectado que en la negociación colectiva (al igual que en otros entornos) existe la tendencia a considerar que la conciliación de la vida laboral y familiar es un problema de las mujeres, es un asunto de las mujeres y que afecta a los hombres de manera muy tangencial. Todos los estudios coinciden en detectar que las figuras referidas a la atención de responsabilidades familiares, ya se trate de la orientación de los permisos familiares (maternidad, paternidad, lactancia, etc.), o de la regulación de figuras análogas (excedencias), aparecen como figuras de derecho, goce o uso

³¹ Torres López, J., Matus López, M., Calderón Vázquez, F. y Gómez Narváez, A. (2008). Sesgo de Género en la Negociación Colectiva de Medidas de Conciliación: El caso Andaluz. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71. *Economía y Sociología*.

exclusivamente para las mujeres, cuando en la legislación se reconoce la titularidad de ambos progenitores o la posibilidad de cesión.

De generalizarse una comprensión de la conciliación con este sesgo la consecuencia será un claro efecto perverso de las medidas adoptadas, pues terminarán por perpetuar los roles y estereotipos basados en categorías de género, al seguir atribuyendo en exclusiva a las mujeres, implícita o explícitamente pero en cualquier caso de forma discriminatoria, los comportamientos, conductas, responsabilidades y obligaciones principales de la vida familiar y que más claramente dificultan su plena y enriquecedora inserción en la vida laboral (Torres, Matus, Calderón y Gómez, 2008).

Una consecuencia de lo mencionado es el surgimiento de un nuevo modelo de relaciones de género, el **trasvase de desigualdades entre mujeres**. La mayor participación de la mujer en el mercado laboral ha supuesto una reducción de su presencia horaria en la vida familiar, sin una paralela reducción de las cargas domésticas. Ello hace que se produzca una transferencia de tareas y de responsabilidades reproductivas bien entre las propias mujeres de la familia, bien mercantilizando el trabajo doméstico y de cuidado, trazándose una especie de división del trabajo entre las mujeres a lo largo del ciclo vital. Uno de los colectivos de la población femenina que suele ocuparse de ese segmento del mercado laboral es el de las mujeres inmigrantes.

Las desigualdades en el acceso a empleos que requieren una elevada cualificación es producto de la discriminación que sufren las mujeres en el seno de las empresas para poder acceder a cargos de responsabilidad. Se trata de una **discriminación de tipo indirecto**, más sutil y difícil de identificar y eliminar³².

Un estudio publicado en 2002³³ concluyó que la cultura organizacional, los estereotipos de género –lo que se denomina **techo de cristal**–, y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares como un 'deber' asociado a su rol de género son los principales obstáculos en su promoción profesional. Es decir, el techo de cristal aparece como un obstáculo importante en la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección, pero también hay otros elementos que entran en juego y que tienen que ver con la autoimagen de las propias mujeres o sus prioridades. En este sentido, otro estudio realizado en 2004, con relación a los criterios con mayor peso en la toma de decisiones de las mujeres directivas referentes a su propia carrera encontró lo siguiente: el 68% afirma que fue "muy importante" el equilibrio entre vida personal/familiar y profesional; un

³² Una situación de discriminación indirecta por razón de género se produce cuando "un criterio o una práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas de otro sexo" (Ley 4/2005 de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV).

³³ Sarrió, M., Barberá E., Ramos A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, vol.17, N°2, pp. 167-182 (16).

41% de las directivas valoran como importante el interés del nuevo trabajo; y otros criterios con menor frecuencia fueron las posibilidades de promoción (18%) y la opinión y carrera del cónyuge (17%).

Con relación al **acoso sexual**, señalar que desde el enfoque socio-cultural se considera como una forma de manifestación del “sistema patriarcal” de relaciones imperante en nuestra sociedad. Es un “producto” derivado de las normas actuales, valores, estereotipos y creencias que enfatizan el papel dominador del hombre sobre la mujer. El acoso sexual asume el papel de regular la interacción entre hombres y mujeres, posibilitando el dominio del primero sobre la segunda. Es otra forma más de expresión del “poder patriarcal que siempre existe, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres”.³⁴

Con respecto a las causas del acoso sexual, existe una correlación de múltiples variables y factores que juegan un papel fundamental para que esté presente en determinados entornos laborales. No obstante, entre las causas consideradas de mayor peso están el sexismo, los estereotipos de género y la educación. Existe un fondo ideológico que perpetúa, y hasta cierto punto justifica el acoso sexual, sobre todo las modalidades “menos graves”, asumiendo ciertas situaciones como “naturales e inofensivas”.

La falta de normas laborales claras, así como la precariedad laboral pueden actuar como facilitadores del acoso sexual laboral. La primera porque si la organización no se plantea la posibilidad de que puedan producirse este tipo de situaciones, menos aún va a contemplar estrategias de prevención o de afrontamiento de este tipo de problemática; con respecto a la segunda, hay estudios que afirman la existencia de correlación positiva entre inestabilidad laboral y mayor incidencia de acoso sexual.

Sobre el **acoso laboral** (Mobbing), señalar que tradicionalmente, se ha mostrado como un fenómeno neutro desde la perspectiva de género, en parte por la complejidad añadida que genera a la hora de intervenir y generar políticas organizativas, etc. En este sentido, Hutchinson y Eveline (2010) han mostrado que muchos actores políticos y defensores de los trabajadores suelen negarse a admitir el género como algo relevante a considerar. Sin embargo, recientes investigaciones han defendido que el *mobbing* es un fenómeno organizacional que debe ser interpretado necesariamente desde una perspectiva de género (Keashly, 2012). Esta perspectiva ha puesto de manifiesto que si bien una de las características definitorias del *mobbing* es el desequilibrio de poder, en la mayoría de investigaciones esta característica no ha sido considerada como interrelacionada con el género (Lameritz y Aquino, 2004), lo que parece tener efectos nocivos significativos, pues si bien las trabajadoras con menor poder organizativo y social suelen sentirse más acosadas a causa de las

³⁴ Torns, T., Borrás, V. y Romero, A. (1999). El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Revista Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 36, pp. 57-77.

acciones de acoso, la situación y la falta de sensibilidad respecto al género pueden desafortunadamente llevar a la trivialización de sus experiencias de *mobbing*.

El estudio realizado por Salin (2009) con directores y directoras de recursos humanos encontró que ellos se abstenían más a la hora de actuar contra el *mobbing*, lo cual parece indicar lo perciben como un problema menos severo que sus colegas directivas. En este sentido, el rol social de género afecta no solamente a lo que puede considerarse como correcto o incorrecto, sino también al nivel de aceptación de una determinada conducta, pudiendo tener umbrales distintos en mujeres y hombres.

Salin y Hoel (2013)³⁵ han concluido que no se tiene en cuenta el género en el problema del *mobbing*, existe un riesgo real de que las experiencias de mujeres víctimas de *mobbing* sean trivializadas, especialmente cuando quienes se encarguen de juzgarlas y gestionarlas sean hombres (quienes normalmente ocupan posiciones de poder y autoridad en las organizaciones). Del mismo modo, llaman la atención de la dificultad de algunos hombres por denunciar situaciones de *mobbing*, debido en parte por las expectativas de rol de género masculino. Y es que ser víctima de *mobbing* puede ser asociado con un mayor estigma por parte de los hombres trabajadores, especialmente en culturas competitivas y con valores masculinos arraigados. Estos autores aconsejan finalmente considerar las dinámicas propias del género de las personas implicadas y de aquellos quienes van a analizar o valorar las situaciones de *mobbing*.

³⁵ Salin, D. & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 235-251.

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

| MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD | INSTRUM. JURÍDICOS |
|--|--|
| <p>Adoptar, por parte del Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, las medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.</p> <p>Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (deroga las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CEE).</p> <p>Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.</p> <p>Establecer el deber y el derecho a trabajar de todas las ciudadanas y ciudadanos, así como la libre elección del puesto a desarrollar, la promoción y remuneración suficiente, sin que se produzca discriminación por razón de sexo.</p> <p>Cumplir con Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de empleo.</p> <p>Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, así como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.</p> | <p>Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Directiva 2006/54/UE</p> <p>Directiva 2010/41/UE</p> <p>Art. 35 Constitución Española</p> <p>Art. 5 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 36 Ley 4/2005</p> |
| <p>Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.</p> | <p>Art. 3.6 Ley 4/2005</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Instar a los distintos gobiernos de la Unión Europea a tener en cuenta distintos aspectos del ámbito del empleo (formación profesional, acceso al empleo, condiciones laborales, seguimiento de indicadores, conciliación, etc.) que permitan alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en este ámbito.</p> <p>Llevar a cabo Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.</p> <p>Acomodar los criterios de ascenso y promoción dentro de la empresa a reglas comunes para ambos sexos.</p> <p>Adoptar, por parte de las administraciones públicas vascas, diferentes medidas para favorecer el acceso al empleo por parte de las mujeres (porcentajes de contratación de mujeres y hombres).</p> <p>Llevar a cabo programas de fomento de empleo estable y de calidad y de apoyo a su contratación.</p> <p>Priorizar ayudas y otro tipo de medidas a las iniciativas empresariales promovidas por las mujeres.</p> <p>Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.</p> | <p>Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2011, sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea</p> <p>Art. 42 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 24.2 Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Art. 38 a), Ley 4/2005</p> <p>Art. 38 b), Ley 4/2005</p> <p>Art. 38 c) Ley 4/2005</p> <p>V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices IX Legislatura.</p> |
| <p>Adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas (acción positiva) destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales, no impide el principio de igualdad de trato.</p> <p>Mantener o adoptar medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, no impide el principio de igualdad.</p> | <p>Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)</p> |
| <p>Garantizar que todos los Estados de la Unión Europea apliquen el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.</p> <p>Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.</p> <p>Poner en marcha acciones claves por parte de la Comisión Europea para que las mujeres consigan igual independencia económica que los hombres, así como salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.</p> <p>Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.</p> | <p>Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)</p> <p>Estrategia para la igualdad de Mujeres y Hombres 2011-2015 (Comisión Europea)</p> <p>Art. 5 Ley Orgánica 3/2007</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Establece el mandato de la igualdad de retribución; el empresariado ha de remunerar igual a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.</p> <p>Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de retribución.</p> | <p>Art. 28 Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Art. 36 Ley 4/2005</p> |
| <p>Promover la igualdad en la negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido legalmente, pudiéndose establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.</p> <p>Considerar nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresariado que contengan discriminaciones por razón de sexo.</p> <p>Plantear medidas, por parte de la administración de la CAE, para promover la igualdad de mujeres y hombres y fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, en la negociación colectiva con su personal, de tal manera que en la negociación colectiva del sector privado se incorporen también este tipo de medidas.</p> <p>Velar para que a través del Registro de convenios colectivos éstos no sean contrarios a la igualdad de mujeres y hombres, hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e impulsar la labor inspectora para controlar y erradicar las discriminaciones por razón de sexo.</p> | <p>Art. 43 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 17.1 Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Art. 42.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 42.2 Ley 4/2005</p> |
| <p>No tramitar en los Servicios de empleo ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.</p> <p>Formar, por parte de las administraciones públicas vascas, al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre cómo incorporar la perspectiva de género en todas las fases de acompañamiento a la inserción laboral, así como adoptar medidas para conseguir un aumento de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.</p> | <p>Art. 37.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 37.2 Ley 4/2005</p> |
| <p>Promover los Planes de igualdad en las empresas (concepto, contenido transparencia en la implantación) y otras medidas de promoción de la igualdad.</p> <p>Apoyar la implantación voluntaria de planes de igualdad en las empresas.</p> | <p>Arts. 45, 46 y 47 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 49 Ley Orgánica 3/2007</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Priorizar, en las ayudas a los Planes de formación dentro de las empresas, acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización, así como aquellas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas.</p> <p>Establecer mecanismos y servicios de apoyo para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas.</p> <p>Elaborar Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres en algunas empresas.</p> <p>Elaborar pautas para la elaboración de planes y políticas de igualdad en las empresas.</p> <p>Elaborar mecanismos de seguimiento y evaluación y medidas que faciliten la elaboración y puesta en marcha de planes y políticas de igualdad en las empresas.</p> | <p>Art. 39.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 39.2 Ley 4/2005</p> <p>Art. 40.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 40.2 Ley 4/2005</p> <p>Art. 40.3 Ley 4/2005</p> |
| <p>Poner en marcha medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>Establecer que el acoso sexista se considerará falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario.</p> <p>Determinar que las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista.</p> <p>Poner en marcha políticas para prevenir y erradicar el acoso sexista.</p> <p>Garantizar, a quienes sufran acoso sexista, el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.</p> | <p>Art. 48 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 43.1 Ley 4/2005</p> <p>Art. 43.2 Ley 4/2005</p> <p>Art. 43.3 Ley 4/2005</p> <p>Art. 43.4 Ley 4/2005</p> |
| <p>Garantizar derechos, en el ámbito laboral y funcional, que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.</p> <p>Dar trato preferente a las víctimas de maltrato doméstico para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas (siempre que se ajusten a su perfil).</p> <p>Promover, por parte del Gobierno Vasco, la contratación laboral de mujeres víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas.</p> | <p>Art. 2, d) Ley Orgánica 1/2004</p> <p>Art. 60.1 y 60.2 Ley 4/2005</p> <p>Art. 60.2 Ley 4/2005</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.</p> <p>Conceder el permiso y la prestación por maternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.</p> <p>Reconocer a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social, para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.</p> <p>Facilitar, por parte de las administraciones públicas vascas, 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 sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.</p> | <p>Art. 44, 1. Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 44, 2. Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 44, 3. Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 47 Ley 4/2005</p> |
| <p>Procurar que todas las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no-abreviada, incluyan en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.</p> <p>Promover, por parte de las administraciones públicas vascas, que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> | <p>Art. 75 Ley Orgánica 3/2007</p> <p>Art. 24 Ley 4/2005</p> |
| <p>Incrementar la tasa de actividad y ocupación de los diversos grupos de mujeres a través de su participación en empleos de calidad. Se consideran objetivos prioritarios: elevar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos científicos, tecnológicos, económicos y financieros, e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.</p> <p>Disminuir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios, con prioridad en aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional.</p> | <p>VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.</p> |

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMICA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la garantía de ingresos y para la inclusión social.

Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.

Decreto 328/2003, de 23 de diciembre, de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas.

Decreto 327/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral.

ÁMBITO ESTATAL

Constitución Española (Art. 35)

Estatuto de los Trabajadores (Texto refundido. Art. 4.2.e)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Plan estratégico del igualdad de oportunidades (2008-2011)

Orden de 16 de septiembre de 1998, sobre fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 21)

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (arts. 4, 6, 14, 15, 16 y 27)

ÁMBITO EUROPEO

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.

Directiva 96/34/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, EL CEEP y la CES

4. FUENTES DE DATOS

| INDICADORES Y DATOS CLAVE | FUENTE | PERIOD. |
|--|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Tiempo diario medio invertido en el cuidado de las personas según el sexo. | <p>2008 Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área Hábitos Sociales-usos del tiempo)</u></p> | Cada 5 años |
| <ul style="list-style-type: none"> Población ocupada de la CAE por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, según características sociodemográficas (Media). | <p>2012 Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área Hábitos Sociales-conciliación de la vida laboral, familiar y personal)</u></p> | Anual |
| <ul style="list-style-type: none"> Media diaria de horas empleadas en trabajo remunerado y no remunerado según el sexo. Hombres que disfrutan de la prestación de maternidad. | <p>2012 Instituto de la Mujer: <u>sección Estadísticas (área Conciliación)</u></p> | Cada 7 años |
| <ul style="list-style-type: none"> Presencia de mujeres y hombres en los diferentes sectores económicos. Situación profesional entre las mujeres y los hombres. Probabilidad de sufrir accidentes en el trabajo según el sexo. Probabilidad de padecer enfermedades profesionales según el sexo. | <p>2011-2013 Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área trabajo productivo)</u></p> | Anual |
| <ul style="list-style-type: none"> Permisos de paternidad en Euskadi. Excedencias para el cuidado de hijas e hijos en Euskadi según el sexo. Excedencias para el cuidado de otro tipo de familiar en Euskadi según el sexo. | <p>2011 Instituto de la Mujer: <u>sección Estadísticas (área Conciliación)</u></p> | Anual |
| <ul style="list-style-type: none"> Población activa en el sector industrial en Euskadi según el sexo. Población ocupada en el sector industrial en Euskadi según el sexo. Población parada en el sector industrial en Euskadi según el sexo. | <p>2013 Eustat: apartado de <u>Igualdad de Mujeres y Hombres (área trabajo productivo)</u></p> | Trimestral |
| <ul style="list-style-type: none"> Peso relativo del empleo ocupado por mujeres en la CAE en las tres ramas de actividad del sector industrial. Personal ocupado en 16 subsectores específicos de la industria en Euskadi según el sexo. | <p>2011 Eustat: <u>estadística industrial</u></p> | Anual |

| | | |
|--|--|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ganancia media anual por persona trabajadora según el sexo y el sector de actividad. • Diferencia salarial entre mujeres y hombres. | <p>2011</p> <p><u>Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadísticas: datos por Comunidades</u></p> | <p>Anual</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Incidencia de enfermedades profesionales en el sector industrial según el sexo. • Incidencia accidentes de trabajo en el sector industrial según el sexo. | <p>2012</p> <p>Osalan:</p> <p><u>Informe de enfermedades profesionales en la Comunidad Autónoma de Euskadi</u></p> <p><u>Informe de accidentes laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi</u></p> | <p>Anual</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Incidencia del acoso sexual y por razón de sexo en las mujeres ocupadas en las empresas. | <p>2012</p> <p><u>El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral como manifestación invisible de la Violencia de Género y sus consecuencias</u></p> <p>Dirección de Víctimas de la Violencia de Género (Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública de la CAE)</p> | <p>Sin periodicidad</p> |

| | | |
|--|--|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres y hombres inmigrantes en los diferentes sectores económicos. | <p><u>Encuesta de la población inmigrante extranjera residente en la Comunidad Autónoma del País Vasco</u></p> <p>(Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales, 2011)</p> | <p>Sin periodicidad</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Alumnado de formación profesional en la C.A. de Euskadi por grado, familia, territorio histórico y sexo en el curso 2012-2013. • Enseñanza Universitaria. Alumnado total matriculado en la C.A. de Euskadi por titularidad, rama (1), ciclos y sexo. 2011/12 | <p>2013 Eustat:</p> <p><u>Alumnado de formación profesional en la C.A. de Euskadi por grado, familia, territorio histórico y sexo. 2012/13</u></p> <p><u>Enseñanza Universitaria. Alumnado total matriculado en la C.A. de Euskadi por titularidad, rama (1), ciclos y sexo. 2011/12</u></p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de ocupación entre las chicas y los chicos que han estudiado Formación Profesional. • Demora de acceso al empleo entre las chicas y los chicos que han estudiado Formación Profesional. • Salario de las chicas y los chicos que han estudiado Formación Profesional. | <p>2010</p> <p>Servicio Vasco de Empleo-Lanbide</p> <p><u>Estadísticas: Inserción Laboral Formación Profesional</u></p> | <p>Sin periodicidad</p> |

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- Mujeres y hombres en Euskadi 2012. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Mujeres inmigrantes extranjeras en la CAE ((2012). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Corresponsabilidad, valores y género (2012). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Brecha salarial: causas e indicadores (2012). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino (2010). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario (2009). Defensoría para la Igualdad de mujeres y hombres.
- Incorporación a la vida activa de personas tituladas universitarias en la UPV-EHU. Promoción de 2008. Situación mercado de trabajo 2012. Lanbide.
- Acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género (2010). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

MANUALES Y GUÍAS

- Protocolo sobre Acoso Sexual (2011). Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Metodología para la elaboración de diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas y entidades privadas (2011) (Emakunde)
- Manual de procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra (2010) (Instituto Navarro para la Igualdad. Likadi Formación y Empleo, S.L.)
- Herramientas IGE. Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra (2010) (Instituto Navarro para la Igualdad. Likadi Formación y Empleo, S.L.)

- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa (2008) (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
- Orientaciones para la promoción no discriminatoria 2006 (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Guía para un proceso de selección no discriminatoria 2004 (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor (2000) (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Guía práctica para diagnosticar la igualdad de mujeres y hombres en las empresas (1996) (Claudia Vallvé y Gema Tubert de la Fundación Cirem. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer)
- Guía de desarrollo de acciones positivas (1996) (Instituto de la Mujer, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, e Instituto Andaluz de la Mujer)
- Catálogo de acciones positivas 1996 (Instituto de la Mujer, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, e Instituto Andaluz de la Mujer)

