



---

## **Diagnóstico de la situación de las plantillas con perspectiva de género en las empresas de Bizkaia**

Informe de resultados 2008 y análisis comparativo 2003-2008

---





## Índice

|   |     |
|---|-----|
| 0. Introducción.....  | 3   |
| 1. Planteamiento de la Investigación.....   | 6   |
| 2. Situación de partida aspectos previos de análisis.....   | 21  |
| 3. La evolución de las trabajadoras en el ámbito laboral.....   | 30  |
| 4. El proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral.....   | 46  |
| 5. La permanencia de las trabajadoras en los puestos de trabajo y la promoción de las mismas en la empresa..... | 63  |
| 6. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....  | 73  |
| 7. Los estereotipos y prejuicios de género en la empresa de Bizkaia.....  | 82  |
| 8. Comunicación y género.....   | 86  |
| 9. protagonistas y agentes clave del cambio.....  | 91  |
| 10 Síntesis de conclusiones.....  | 101 |
| 11. Anexos.....   | 105 |

Cuestionario

Guión

Índice de tablas

Índice de gráficos



# 0. Introducción



Desde la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Bilbao, en colaboración con la Diputación Foral de Bizkaia, y en el marco de su proyecto corporativo "Berdin", se ha puesto en marcha una serie de acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Plan Estratégico de la Cámara de Comercio recoge de forma explícita el compromiso de la Institución en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres para contribuir, desde esta perspectiva, al desarrollo socioeconómico de Bizkaia.

En el año 2003 la Cámara de Comercio de Bilbao realizó el primer "Diagnóstico de la situación de las plantillas con perspectiva de género en las empresas de Bizkaia". Pasados ya unos años desde el primer estudio y teniendo en cuenta el interés por conocer la evolución de la situación de mujeres y hombres en las plantillas de Bizkaia, surge este segundo estudio diagnóstico, a través del cual:

Se ha conseguido recoger información de 393 empresas de Bizkaia de lo que resulta un Nivel de Confianza del 95% y un error muestral del  $\pm 4,9\%$  lo que hace que este estudio tenga una fiabilidad óptima.

Además se ha recogido importante información cualitativa con la realización de 3 Focus Group y 6 entrevistas en profundidad a personas con diferentes perfiles en el marco empresarial de Bizkaia.

Igualmente se ha tratado de realizar un informe completo acompañando los gráficos con las tablas y explicaciones pertinentes que facilite la comprensión de los resultados obtenidos.

Además y debido al carácter de continuidad que se ha dado al estudio se han realizado comparaciones -2003 y 2008- lo que ha permitido conocer la evolución de las plantillas con perspectiva de género que se ha producido en los últimos años.



A continuación se presenta el Informe de Resultados que engloba las siguientes áreas temáticas:

- Planteamiento de la investigación
- Situación de partida: aspectos previos de análisis
- La evolución de las trabajadoras en el ámbito laboral
- La incorporación de las trabajadoras al mercado laboral
- La permanencia de las trabajadoras en los puestos de trabajo y la promoción de las mismas en la empresa
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la empresa vizcaína
- Los estereotipos y prejuicios de género en la empresa vizcaína
- Comunicación y género
- Agentes claves del cambio



# 1. Planteamiento de la investigación



## 1.1. Objetivos de la investigación

Al la hora de realizar una Investigación Social el primer paso es determinar el Objetivo General que guiará la investigación, así como los objetivos específicos que queremos obtener; concretamente para el **Diagnóstico de la situación de las plantillas con perspectiva de género en las empresas de Bizkaia** hemos determinado los siguientes objetivos:

### Objetivo General:

*“Conocer la situación de las plantillas con perspectiva de género en las empresas de Bizkaia en 2008 y su evolución en los últimos 5 años”*

### Objetivos Específicos:

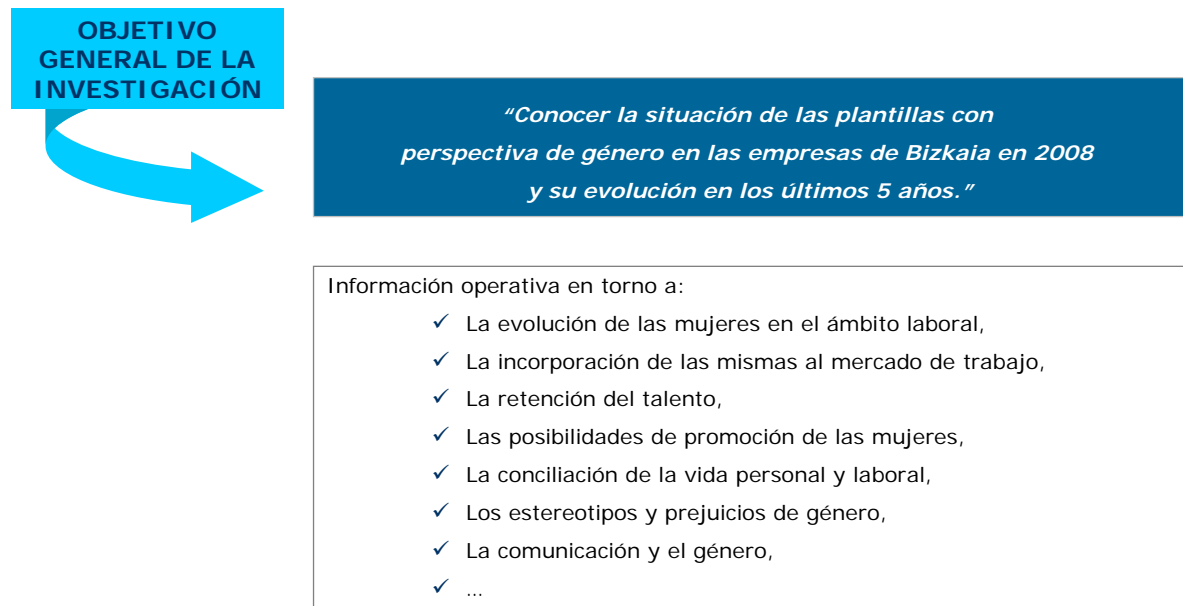
- Analizar la composición de las plantillas de las empresas de Bizkaia en función del género, para diferentes variables: edad, formación, funciones en la empresa...
- Describir los procesos por los cuales las mujeres acceden a un puesto de trabajo en las empresas de Bizkaia, identificando sus principales dificultades.
- Evidenciar los obstáculos con los que se encuentran las mujeres de las empresas de Bizkaia en el desarrollo y promoción de su actividad profesional.
- Determinar los obstáculos encontrados para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ...



Para ello -al igual que en el año 2003- se proporciona **información operativa** de:

- La evolución de las trabajadoras en el ámbito laboral
- La incorporación de las mujeres al mercado laboral
- La retención del talento
- Las posibilidades de promoción de las trabajadoras
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral para las plantillas
- Los estereotipos y prejuicios de género
- La comunicación y el género
- ...

### Esquema 1:





## 1.2. Planteamiento metodológico. Fichas técnicas.

La metodología que se ha empleado está directamente relacionada con la consecución de los objetivos marcados, para ellos hemos empleado dos tipos de metodología de Investigación Social: **la metodología cuantitativa y la metodología cualitativa.**

### 1.2.1. Metodología cuantitativa

La **metodología cuantitativa** nos permite someter la realidad objeto de estudio a controles y obtener datos extrapolables y generalizables mediante la aplicación de técnicas que recogen y analizan variables.

Para la obtención de datos cuantitativos hemos realizado una muestra representativa de forma que los datos sean extrapolables a la totalidad de la población objeto de estudio, en nuestro caso las empresas de Bizkaia.

Teniendo en cuenta que el Universo de Estudio son 89.900 empresas en Bizkaia (Fuente Eustat. Directorio de actividades Económicas. Datos del año 2007) y teniendo en cuenta que estamos hablando de una población finita, la configuración de la muestra ha sido:

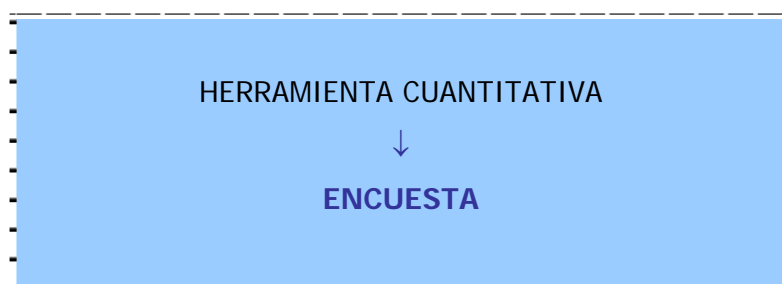
**n = 393**  
**N.C = 95%**  
**e= ± 4,9%**

Para la obtención de la información de 393 empresas de Bizkaia se ha utilizado la principal herramienta de investigación de carácter cuantitativo: la encuesta.



Concretamente para la óptima realización de una comparativa de variables que permita conocer la evolución de las plantillas con perspectiva de género en los últimos 5 años, hemos utilizado la encuesta diseñada en 2003.

#### METODOLOGÍA CUANTITATIVA:



La encuesta se envió por correo postal a 3.640 empresas obteniendo un índice de respuesta del 10,8%. Este índice sumado a la rapidez de respuesta es un primer indicador de la importancia que las empresas de Bizkaia han dado a la realización de este estudio.



A continuación vamos presentar los datos descriptivos de las empresas que conforman la muestra<sup>1</sup>, concretamente teniendo en cuenta las siguientes variables de clasificación:

- Ubicación
- Entidad jurídica
- Sector de actividad
- Ámbito de actividad
- Volumen de facturación

Con relación a la **ubicación** la mayoría de las empresas se encuentran localizadas en el Gran Bilbao (52,6%), sobre todo en Bilbao (30%) y en la Margen Izquierda (14,2%). Le sigue el Duranguesado con un 13,2% de las empresas y el Txorierrri -donde se sitúa el Parque Tecnológico de Zamudio- que aglutina el 13% de las empresas.

Las empresas de la Margen Derecha conforman el 8,4% de las empresas de nuestra muestra; ocupando la 5ª ubicación de las empresas afincadas en el territorio histórico de Bizkaia.

---

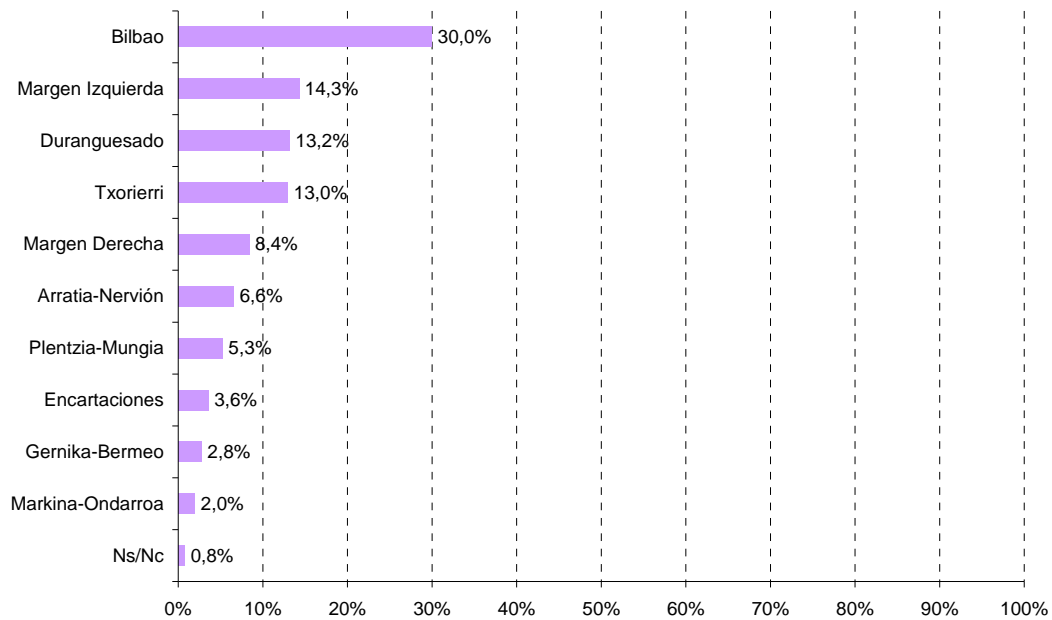
<sup>1</sup> Hay que tener en cuenta que la configuración de nuestra muestra en cuanto a las variables de clasificación es aleatoria debido a que la cumplimentación y envío del cuestionario ha sido voluntaria, sin seguir unos criterios predeterminados. Es por ello que estos datos de clasificación tienen un carácter meramente informativo de la configuración de la muestra.

Tabla 1. Ubicación

|                  | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Bilbao           | 118        | 30,0%      |
| Margen izquierda | 56         | 14,2%      |
| Duranguesado     | 52         | 13,2%      |
| Txorierrri       | 51         | 13,0%      |
| Margen derecha   | 33         | 8,4%       |
| Arratia-Nervión  | 26         | 6,6%       |
| Plentzia-Mungia  | 21         | 5,3%       |
| Encartaciones    | 14         | 3,6%       |
| Gernika-Bermeo   | 11         | 2,8%       |
| Markina-ondarroa | 8          | 2,0%       |
| Ns/Nc            | 3          | 0,8%       |
|                  | 393        | 100,0%     |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 1. Ubicación



Fuente. Elaboración propia

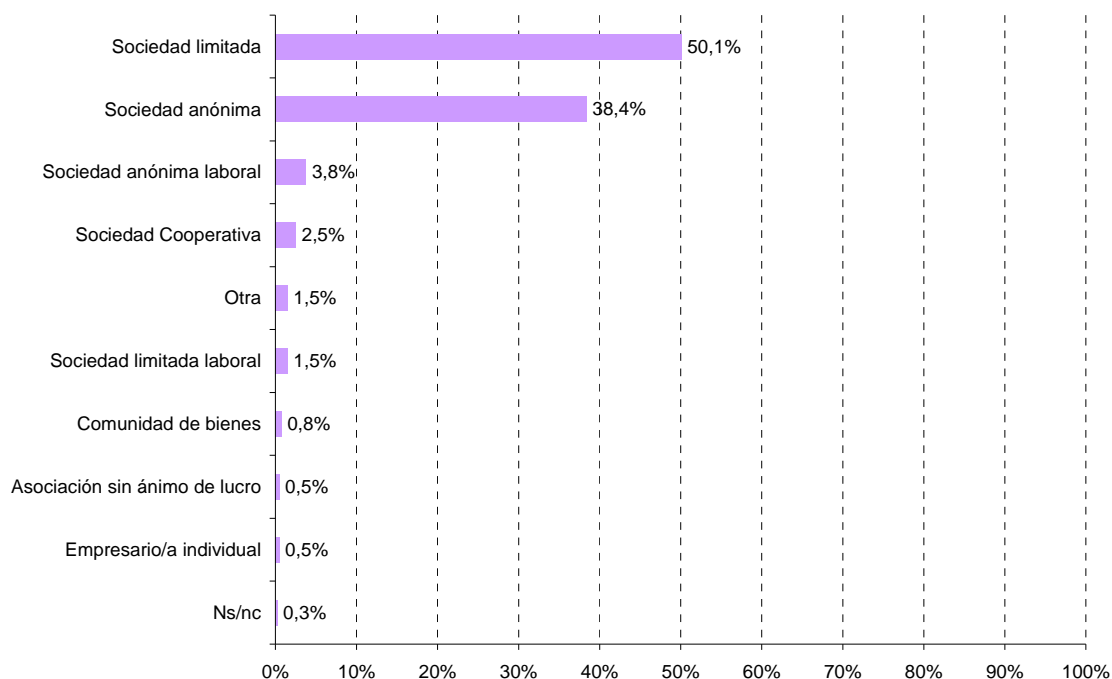
La **forma jurídica** de prácticamente el 90% de las empresas que conforman nuestra muestra está formada por Sociedades Limitadas y Sociedades Anónimas (50,1% y 38,4% respectivamente).

**Tabla 2. Forma jurídica**

|                               | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------|------------|------------|
| Sociedad limitada             | 197        | 50,1%      |
| Sociedad anónima              | 151        | 38,4%      |
| Sociedad anónima laboral      | 15         | 3,8%       |
| Sociedad Cooperativa          | 10         | 2,5%       |
| Sociedad limitada laboral     | 6          | 1,5%       |
| Otra                          | 6          | 1,5%       |
| Comunidad de bienes           | 3          | 0,8%       |
| Empresario/a individual       | 2          | 0,5%       |
| Asociación sin ánimo de lucro | 2          | 0,5%       |
| Ns/nc                         | 1          | 0,3%       |
|                               | 393        | 100,0%     |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 2. Forma jurídica**

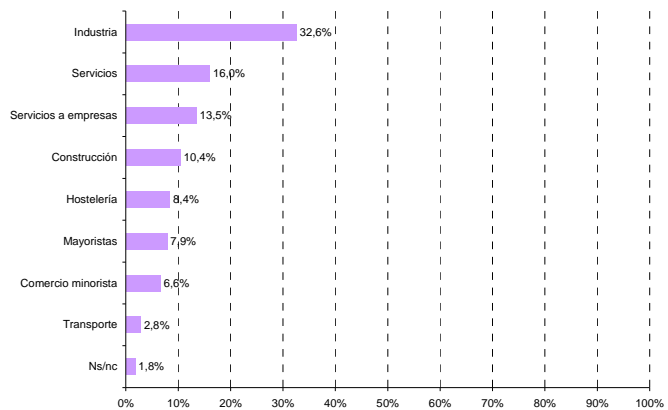


Fuente. Elaboración propia

El **sector de actividad** prioritario corresponde a la industria (32,6%) y a los servicios (29,5%); tanto en el sector servicios en general (16%) como en los distintitos servicios a empresas (13,5%), dirigiéndose el 80% de las empresas de Bizkaia a un mercado nacional.

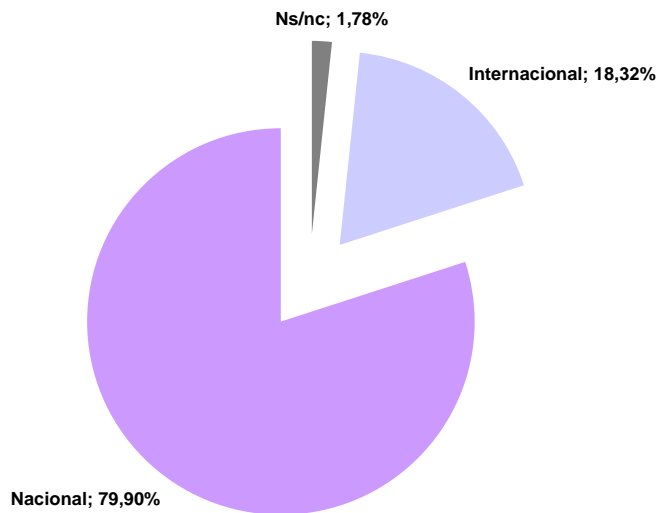
**Tabla/gráfico 3. Sector de actividad**

|                      | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Industria            | 128        | 32,6%      |
| Servicios            | 63         | 16,0%      |
| Servicios a empresas | 53         | 13,5%      |
| Construcción         | 41         | 10,4%      |
| Hostelería           | 33         | 8,4%       |
| Mayoristas           | 31         | 7,9%       |
| Comercio minorista   | 26         | 6,6%       |
| Transporte           | 11         | 2,8%       |
| Ns/nc                | 7          | 1,8%       |
|                      | 393        | 100,0%     |



Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 4. Ámbito de actividad**



Fuente. Elaboración propia

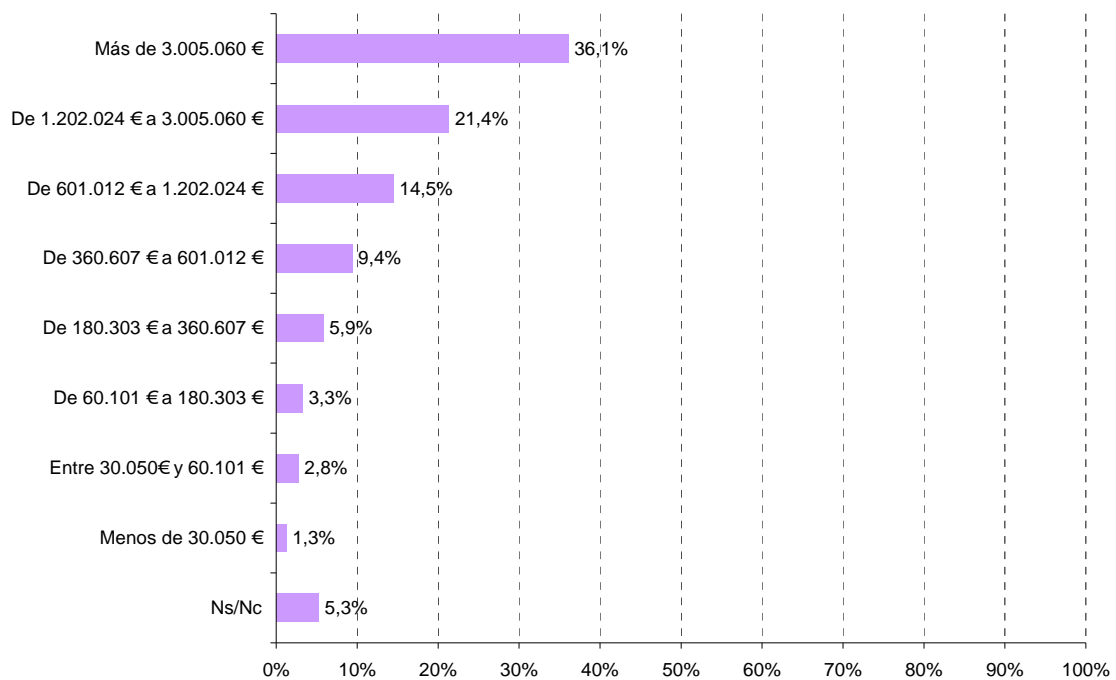
Para finalizar esta descripción de las empresas que conforman la muestra objeto de estudio, apuntamos su **facturación**. Casi el 60% de la empresas tiene una facturación superior a 1.202.024€ y el 36% superior a 3 millones de €.

**Tabla 4. Facturación**

|                              | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|------------|
| Más de 3.005.060 €           | 142        | 36,1%      |
| De 1.202.024 € a 3.005.060 € | 84         | 21,4%      |
| De 601.012 € a 1.202.024 €   | 57         | 14,5%      |
| De 360.607 € a 601.012 €     | 37         | 9,4%       |
| De 180.303 € a 360.607 €     | 23         | 5,9%       |
| De 60.101 € a 180.303 €      | 13         | 3,3%       |
| Entre 30.050€ y 60.101 €     | 11         | 2,8%       |
| Menos de 30.050 €            | 5          | 1,3%       |
| Ns/Nc                        | 21         | 5,3%       |
|                              | 372        | 100,0%     |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 5. Facturación**



Fuente. Elaboración propia



A modo de resumen podemos decir que la empresa tipo que ha participado en el estudio es:

- Una empresa ubicada principalmente en Bilbao o Margen Izquierda (30% y 14,2% respectivamente) siendo también representativa su ubicación en el Duranguesado, Txorierra y Margen Derecha; cuya forma jurídica es una S.L. (50,1%) o una S.A. (38,4%).
- La mayoría se dedican a la Industria y a los Servicios tanto en general como servicios a empresas y su ámbito de actuación es el nacional.

Casi el 60% de la empresas tiene una facturación superior a 1.202.024€ y el 36% superior a 3 millones de €.

## FICHA TÉCNICA CUANTITATIVA

|   |   |
|---|---|
| <b>TIPO DE ESTUDIO</b>                            | ➤ Metodología de exploración y <b>análisis cuantitativo</b>   |
| <b>TÉCNICA</b>                                    | ➤ El instrumento de recogida de información empleado ha sido el <b>cuestionario auto administrado</b>   |
| <b>PÚBLICO OBJETIVO</b>                           | ➤ <b>Empresas de Bizkaia de distintos sectores de actividad</b> asociadas a la Cámara de Comercio de Bilbao   |
| <b>DISTRIBUCIÓN MUESTRAL</b>                      | ➤ Se ha recibido un total de <b>393 entrevistas válidas</b> lo que nos permite hacer estimaciones con un margen de error de $e = \pm 4,9\%$ al 95% de nivel de confianza. |
| <b>ÁMBITO GEOGRÁFICO</b>                          | ➤ El Territorio Histórico de <b>Bizkaia</b>   |
| <b>FECHAS DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO</b> | ➤ Junio y Julio de 2008   |



## 1.2.2. Metodología cualitativa

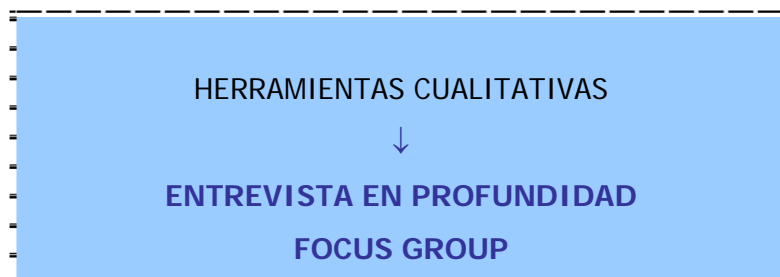
La metodología cualitativa permite acceder a la realidad social considerando los aspectos subjetivos de las actrices y actores sociales que la experimentan y construyen. Así, sus objetivos metodológicos se centran en recoger información a partir de una selección de representantes –en nuestro caso **personas empleadas en empresas de Bizkaia**- de acuerdo a las variables significativas seleccionadas por criterios sociológicos (una selección que va más allá de los criterios de muestra estadística empleados en las metodologías cuantitativas)

Las variables de clasificación que se han tenido en cuenta para la selección de los perfiles han sido la variable “sexo”, “grado de responsabilidad” y “edad”

| VARIABLES DE CLASIFICACIÓN |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| Variable 1                 | SEXO                     |
| Variable 2                 | GRADO DE RESPONSABILIDAD |
| Variable 3                 | EDAD                     |

Para la obtención de la información cualitativa se han utilizado dos herramientas de trabajo: la Entrevista en Profundidad y Focus Group

### METODOLOGÍA CUALITATIVA:





**Entrevista en profundidad.** La Entrevista en Profundidad, es el proceso de interacción dinámica de comunicación entre dos personas, la persona entrevistadora y la persona entrevistada bajo control del primero, utilizando un guión con las temáticas a tratar.

El guión utilizado ha sido el mismo que en 2003 obteniendo información a través de 6 entrevistas a personas con el siguiente perfil: **“Empleadas con cargo de responsabilidad elevada y diferentes rangos de edad”**.

|            |                             |
|------------|-----------------------------|
| Variable 1 | SEXO                        |
|            | • MUJER                     |
| Variable 2 | GRADO DE RESPONSABILIDAD    |
|            | • ALTO                      |
| Variable 3 | EDAD                        |
|            | • DIFERENTES RANGOS DE EDAD |

A estas variables pre-seleccionadas hemos añadido una variable “sector de actividad” teniendo en cuenta:

|                        |
|------------------------|
| SECTORES DE ACTIVIDAD  |
| • INDUSTRIA            |
| • SERVICIOS            |
| • SERVICIOS A EMPRESAS |
| • CONSTRUCCIÓN         |
| • HOSTELERÍA           |
| • MAYORISTAS           |



**Focus Group.** El Focus Group, es el proceso de interacción dinámica de comunicación entre varias personas, bajo control de una persona dinamizadora, utilizando un guión con las temáticas a tratar.

El guión utilizado -al igual que en las entrevistas en profundidad- ha sido el mismo que en 2003 obteniendo información a través de 3 Focus group:

### FOCUS GROUP 1

|            |                             |
|------------|-----------------------------|
| Variable 1 | SEXO                        |
|            | • MUJERES Y HOMBRES         |
| Variable 2 | GRADO DE RESPONSABILIDAD    |
|            | • MEDIO Y MEDIO ALTO        |
| Variable 3 | EDAD                        |
|            | • DIFERENTES RANGOS DE EDAD |

### FOCUS GROUP 2

|            |                             |
|------------|-----------------------------|
| Variable 1 | SEXO                        |
|            | • HOMBRES                   |
| Variable 2 | GRADO DE RESPONSABILIDAD    |
|            | • MEDIO Y MEDIO BAJO        |
| Variable 3 | EDAD                        |
|            | • DIFERENTES RANGOS DE EDAD |

### FOCUS GROUP 3

|            |                             |
|------------|-----------------------------|
| Variable 1 | SEXO                        |
|            | • MUJERES                   |
| Variable 2 | GRADO DE RESPONSABILIDAD    |
|            | • MEDIO Y MEDIO BAJO        |
| Variable 3 | EDAD                        |
|            | • DIFERENTES RANGOS DE EDAD |

## FICHA TÉCNICA CUALITATIVA

|   |   |
|---|---|
| <b>TIPO DE ESTUDIO</b>                            | ➤ Metodología de exploración y <b>análisis cualitativo</b>  |
| <b>TÉCNICA</b>                                    | ➤ La <b>dinámica de grupo</b> mediante guión semiestructurado<br>➤ La <b>entrevista en profundidad</b> mediante guión semiestructurado  |
| <b>PÚBLICO OBJETIVO</b>                           | ➤ <b>Mujeres y hombres que ocupen cargos con distinta responsabilidad</b> en empresas ubicadas en Bizkaia   |
| <b>DISTRIBUCIÓN</b>                               | ➤ <b>Tres dinámicas de grupo:</b><br>➤ Grupo 1: Trabajadoras de plantilla con <b>responsabilidad media-baja</b><br>➤ Grupo 2: Trabajadores de plantilla con <b>responsabilidad media-baja</b><br>➤ Grupo 3: Trabajadoras y trabajadores con <b>responsabilidad media-alta</b><br>➤ <b>Seis entrevistas en profundidad a mujeres</b> que ocupan en sus empresas <b>cargos de responsabilidad elevada</b> |
| <b>FECHAS DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO</b> | ➤ Octubre de 2008   |



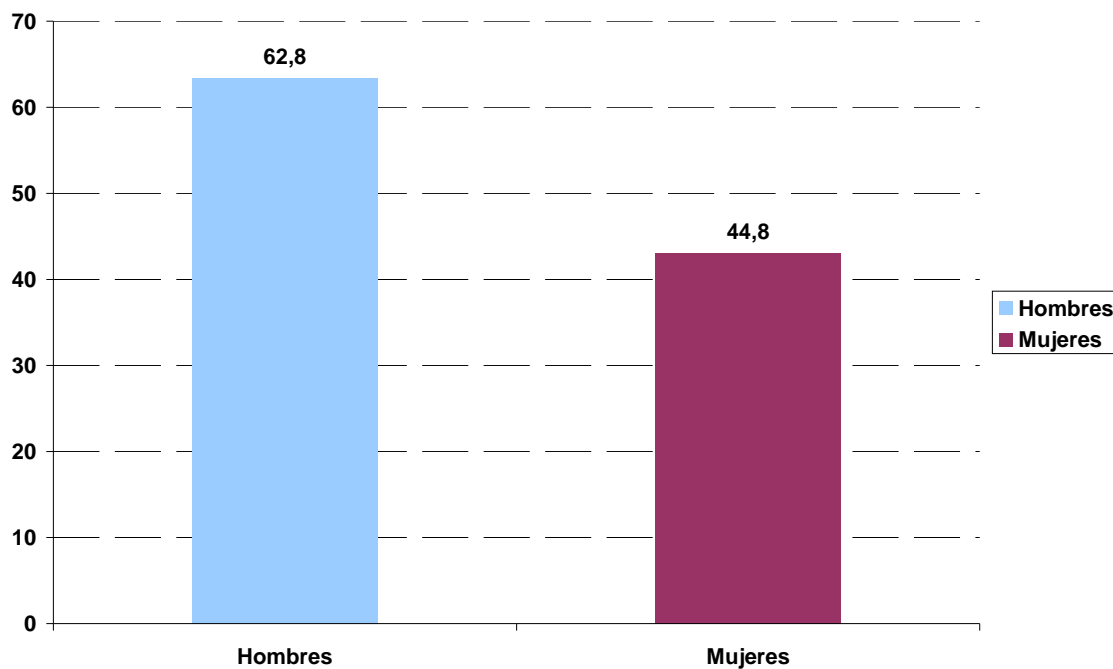
## 2. La situación de partida: aspectos previos de análisis

## 2. Situación de partida aspectos previos de análisis

En primer lugar antes de comenzar con la explotación de los datos obtenidos mediante fuentes primarias –encuestas, entrevistas en profundidad y focus group- hemos realizado una contextualización de la situación de las empresas de Bizkaia teniendo en cuenta la variable género mediante datos de fuentes secundarias oficiales.

Las mujeres siguen estando infrarepresentadas en el mercado laboral. Los últimos datos anuales del Eustat (2007) reflejan una diferencia de 18 puntos en la tasa de actividad por sexo.

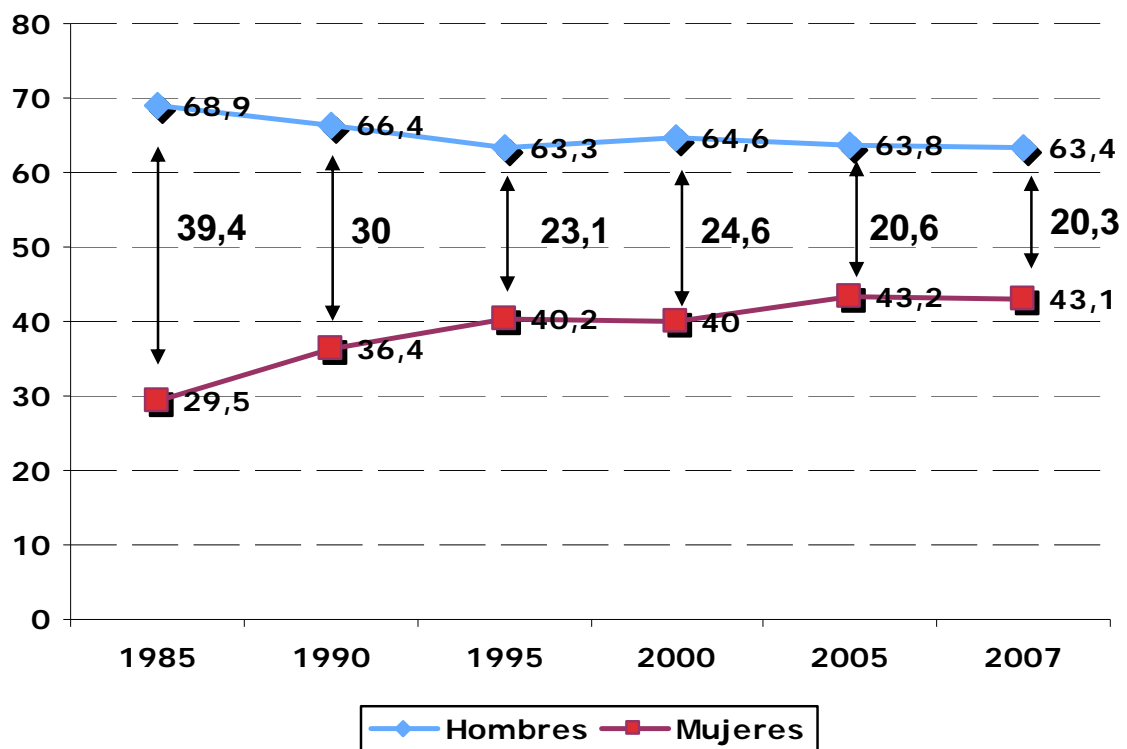
**Gráfico 6. Tasa de actividad por sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008)**



Fuente. Eustat.

Ante este primer dato y sin tener más información podemos pensar que la situación de las mujeres no ha presentado grandes cambios, sin embargo los datos evolutivos evidencian un recorrido hacia la igualdad muy pronunciado sobre todo hasta mediados de los años 90 momento a partir del que se estabiliza con una evolución más lenta pero que no deja de avanzar.

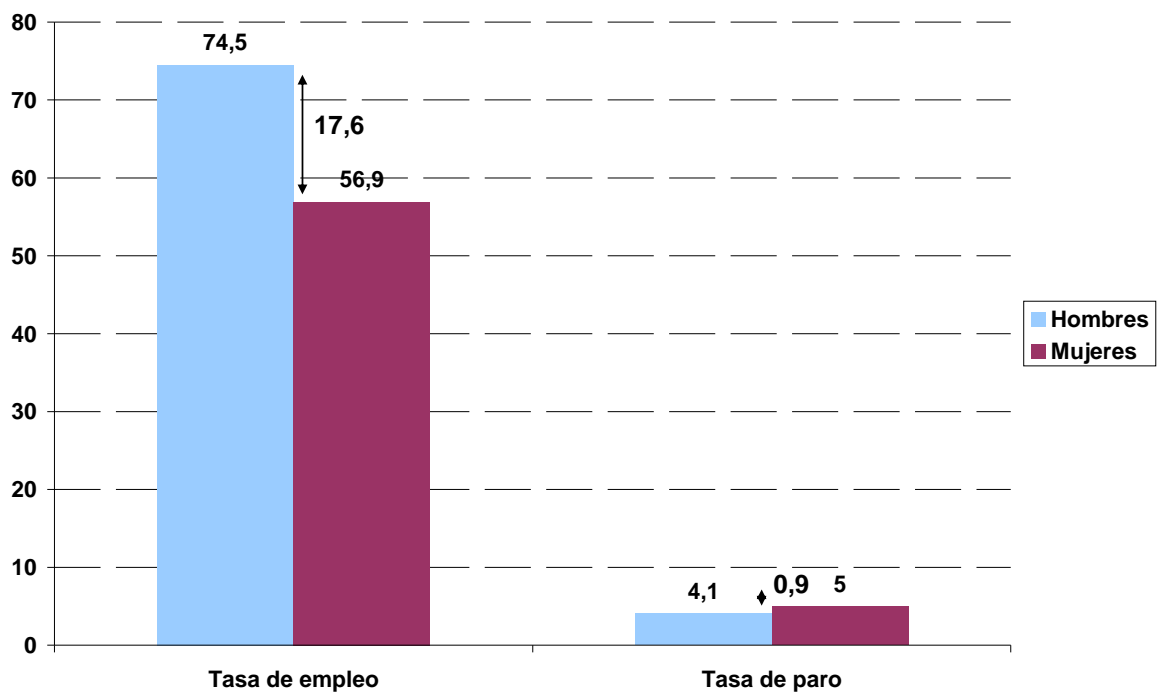
**Gráfico 7. Tasa actividad por sexo en Bizkaia (promedio anual) 1985-2007**



Fuente. Eustat.

Los datos relativos a la tasa de empleo (17,6) muestran una brecha en la inserción laboral de las mujeres similar a la existente en la tasa de actividad (18). La tasa de paro femenina es coherente con estos datos y se sitúa casi un punto por encima que la tasa de paro masculina.

**Gráfico 8. Tasa de empleo y tasa de paro por sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008)**



Fuente: Eustat

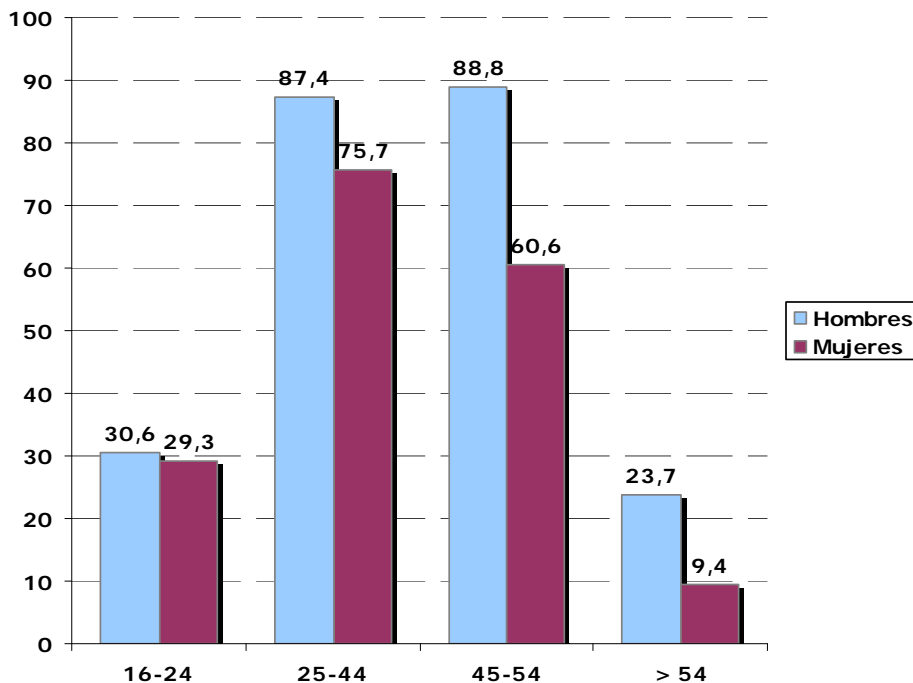
Teniendo en cuenta que el estudio que estamos realizando tiene como objetivo general ***“Conocer la situación de las plantillas –es decir personas que se encuentran empleadas- con perspectiva de género en las empresas de Bizkaia...”*** vamos a centrarnos en datos relativos a la tasa de empleo en Bizkaia que nos proporcione una visión panorámica de la situación de las personas

empleadas teniendo en cuenta además del sexo otras variables como: la edad, la actividad y la ocupación.

La variable edad refleja dos tramos que nos dan una idea de la representación de las mujeres con relación a esta variable: el tramo de 45 a 54 años; en el que la brecha es mayor (28,2 puntos) y el tramo de las personas más jóvenes de 16 a 24 años con una tasa de empleo muy similar.

Hay que tener en cuenta dos aspectos fundamentales que explican esta realidad: **la situación socioeconómica en el momento de la incorporación al mercado laboral** con diferentes obstáculos que impedían una normalizada inclusión de las mujeres que ahora tienen más de 45 años y el **atraso de la maternidad** que refleja una incorporación similar de mujeres y hombres más jóvenes pero que no permite avanzar a las mujeres que son madres a partir de los 30 años.

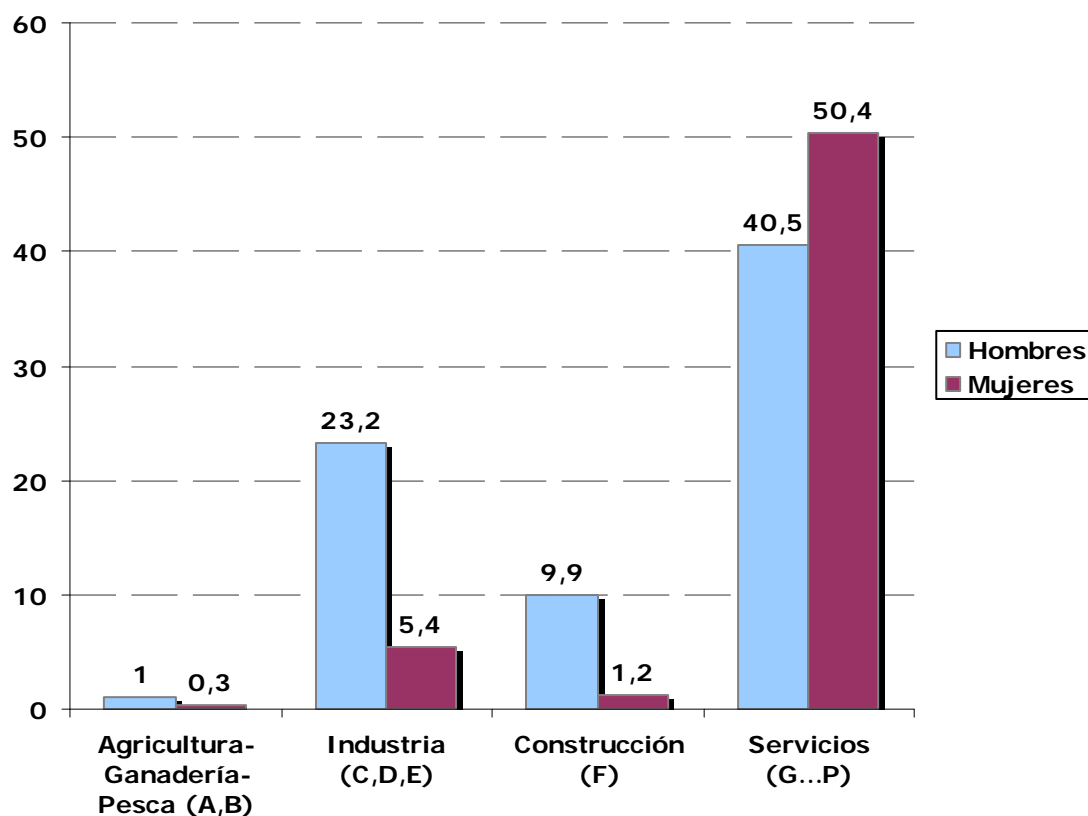
**Gráfico 9. Tasa de empleo por sexo y edad en Bizkaia (3º Trimestre 2008)**



Fuente. Eustat

La tasa de empleo por actividad refleja claramente una sectorización por sexo habiendo sectores **“masculinizados”** como la industria, construcción y agricultura, ganadería y pesca y sectores **“feminizados”** como el sector servicios.

**Gráfico 10. Tasa de empleo por actividad y sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008)**

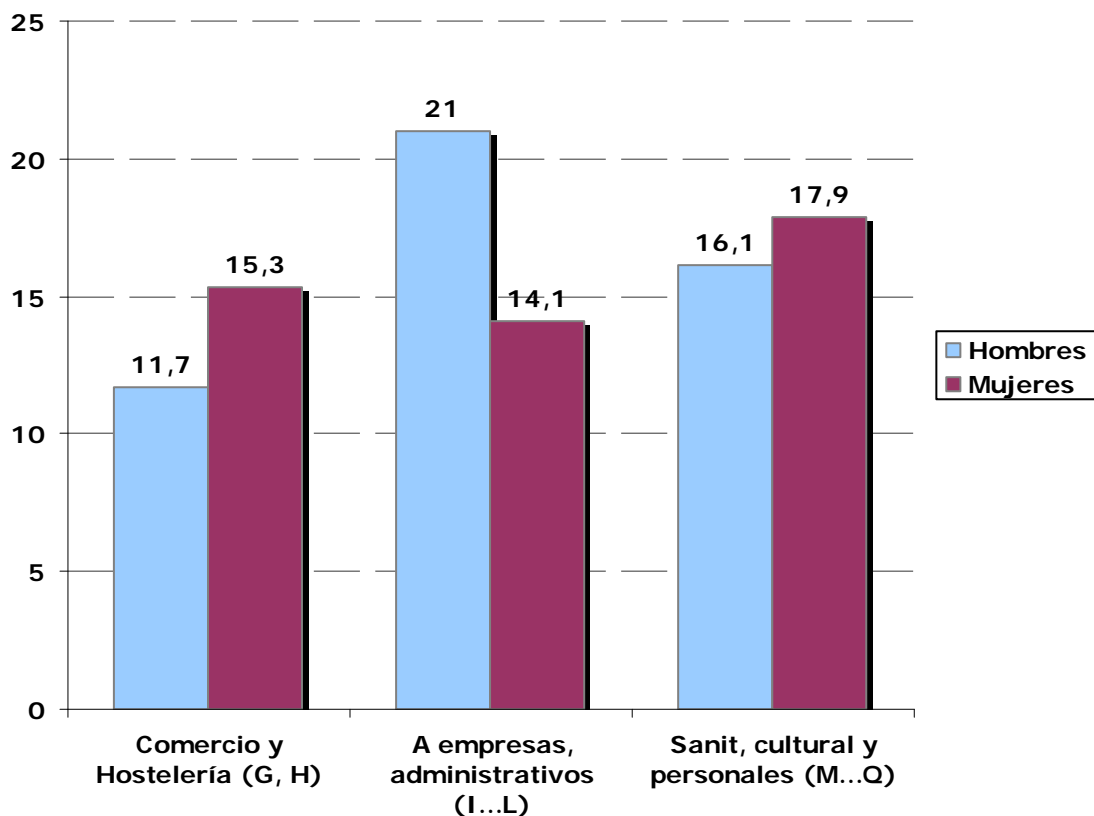


Fuente. Eustat

Dentro del sector servicios la tasa de empleo femenina es superior a la masculina en servicios sanitarios, culturales y personales así como en hostelería.



**Gráfico 11. Tasa de empleo en el sector servicios, por sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008)**

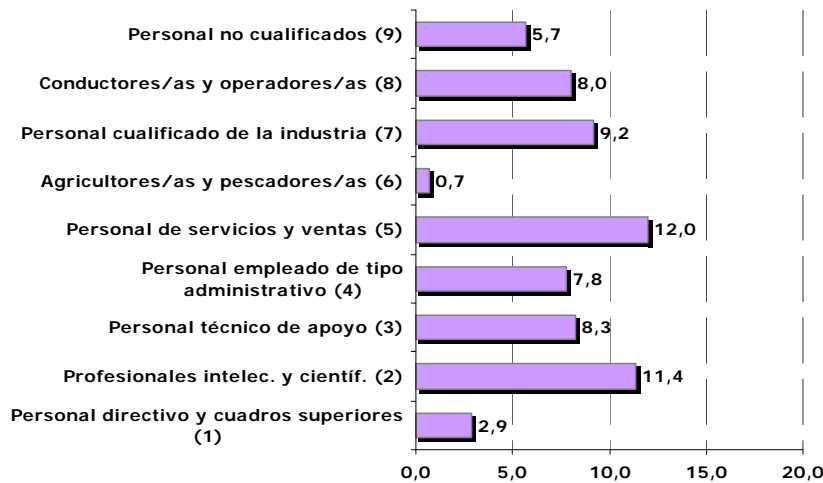


Fuente. Eustat

Para finalizar esta contextualización nos fijaremos en la tasa de empleo por ocupación; los datos generales muestran la mayor tasa de empleo se encuentra en el personal de servicios y ventas (12), seguido de profesionales intelectuales y científicos y personal cualificado de la industria (tasa de 11,4 y 9,2 respectivamente). Sin embargo esta foto general no muestra las especificidades de cada sexo.



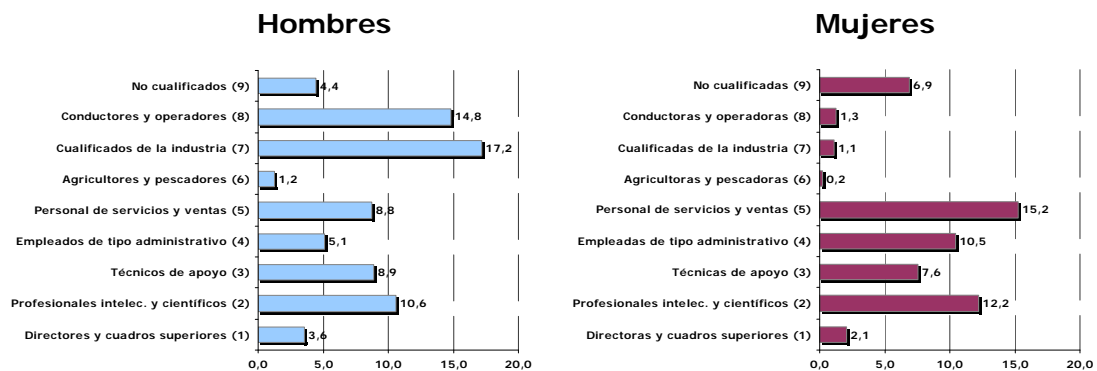
**Gráfico 12. Tasa de empleo por ocupación en Bizkaia (3º Trimestre 2008)**



Fuente. Eustat

Los gráficos de la tasa de empleo por sexo y ocupación nos muestran en un simple “golpe de vista” grandes diferencias en función del sexo.

**Gráfico 13. Tasa de empleo por sexo y ocupación en Bizkaia (3º Trimestre 2008)**



Fuente. Eustat



Estas diferencias están relacionadas con las ocupaciones históricamente **“masculinas”** –al igual que ocurre con los sectores- como son el “personal cualificado de la industria” o “conductores y operadores”. Entre las ocupaciones eminentemente femeninas destacan las el “personal de servicios y ventas” y las “empleadas de tipo administrativo”.

A modo de resumen podemos destacar:

- Una evolución en la tasa de actividad de las mujeres aunque todavía queda un largo camino para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral.
- La tasa de empleo nos muestra diferentes comportamientos en función de la edad existiendo grandes diferencias entre las personas de mayor edad que se atenúan entre las personas más jóvenes.
- Existencia de sectores y ocupaciones “feminizados” y “masculinizados” despuntando las mujeres en el sector servicios y en ocupaciones como “personal de servicios y ventas” y “empleadas de tipo administrativo”.

A continuación en los próximos capítulos vamos a presentar los datos y percepciones obtenidas a partir de fuentes primarias de información: encuestas, entrevistas en profundidad y focus group.

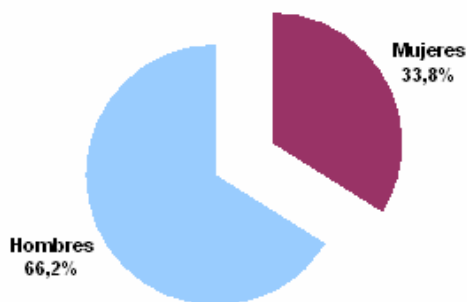


### 3. La evolución de las trabajadoras en el ámbito laboral

### 3. La evolución de las trabajadoras en el ámbito laboral

Ya hemos visto en los últimos datos del Eustat del 3<sup>er</sup> trimestre de 2008 la brecha de género existente entre la tasa de actividad y tasa de empleo, femenina y masculina. Esta menor incorporación de las mujeres al mercado laboral repercute directamente en una menor representación femenina en las empresas; concretamente las mujeres representan solamente un 33,8% de las plantillas de Bizkaia.

Gráfico 14. Distribución de las plantillas por sexo. 2008



Fuente. Elaboración propia

No obstante **la evolución ha sido muy positiva** ya que en los últimos 5 años se ha pasado de un 19,9% de mujeres empleadas a un 33,8% (un 14% más de mujeres).

2003 → 1 de cada 5 puestos ocupado por mujeres

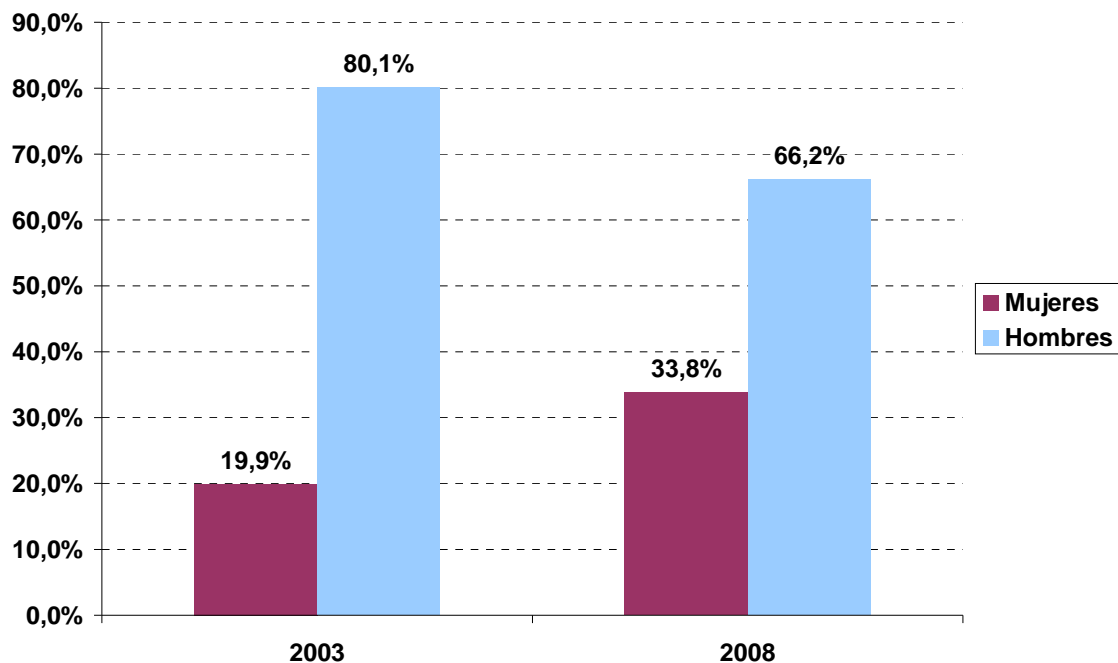
2008 → 1 de cada 3 puestos ocupado por mujeres

Tabla 5. Distribución de las plantillas por sexo. 2003-2008

|         | 2003   | 2008   |
|---------|--------|--------|
| Mujeres | 19,9%  | 33,8%  |
| Hombres | 80,1%  | 66,2%  |
|         | 100,0% | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 15. Distribución de las plantillas por sexo. 2003-2008



Fuente. Elaboración propia

Hay que señalar que esta primera aproximación a la configuración de las plantillas en función del sexo –un 33,8% de mujeres y un 66,2% de hombres- va a ser la tónica que nos encontremos al segmentar una variable en función del sexo<sup>2</sup>.

Es por ellos que en el análisis de cada una de las variables objeto de estudio realizaremos en primer lugar una segmentación de la variable en función del sexo y posteriormente estudiaremos el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres en esa misma variable. De esta forma veremos el peso de mujeres y hombres así como el comportamiento de las empleadas por una parte y el de los empleados por otra.

En el caso de la **variable edad** observamos como el porcentaje de empleados es mayor al de empleadas en todos los rangos de edad; si bien esas diferencias son menores entre las personas más jóvenes.

<sup>2</sup> Será interesante señalar aquellos datos que sigan otra distribución en función del sexo.

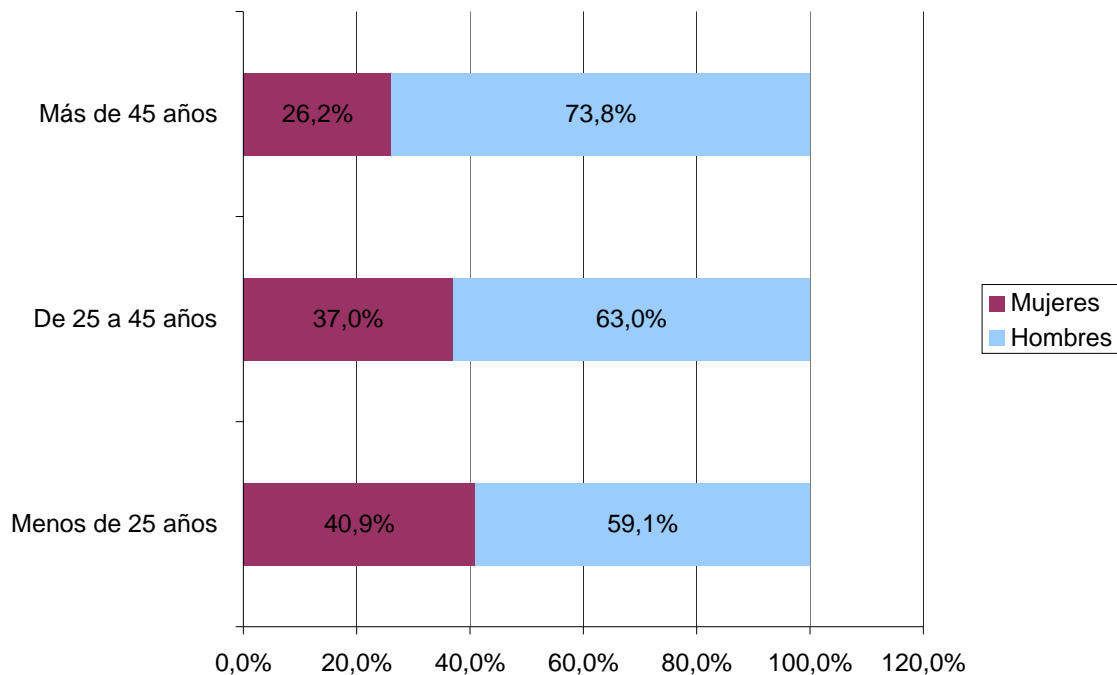
## A menor edad menor desigualdad en la composición de las plantillas por sexo

**Tabla 6. Composición de la plantilla por edad en función del sexo. 2008**

|                         | Mujeres | Hombres |        |
|-------------------------|---------|---------|--------|
| <b>Menos de 25 años</b> | 40,9%   | 59,1%   | 100,0% |
| <b>De 25 a 45 años</b>  | 37,0%   | 63,0%   | 100,0% |
| <b>Más de 45 años</b>   | 26,2%   | 73,8%   | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 16. Composición de la plantilla por edad en función del sexo. 2008**



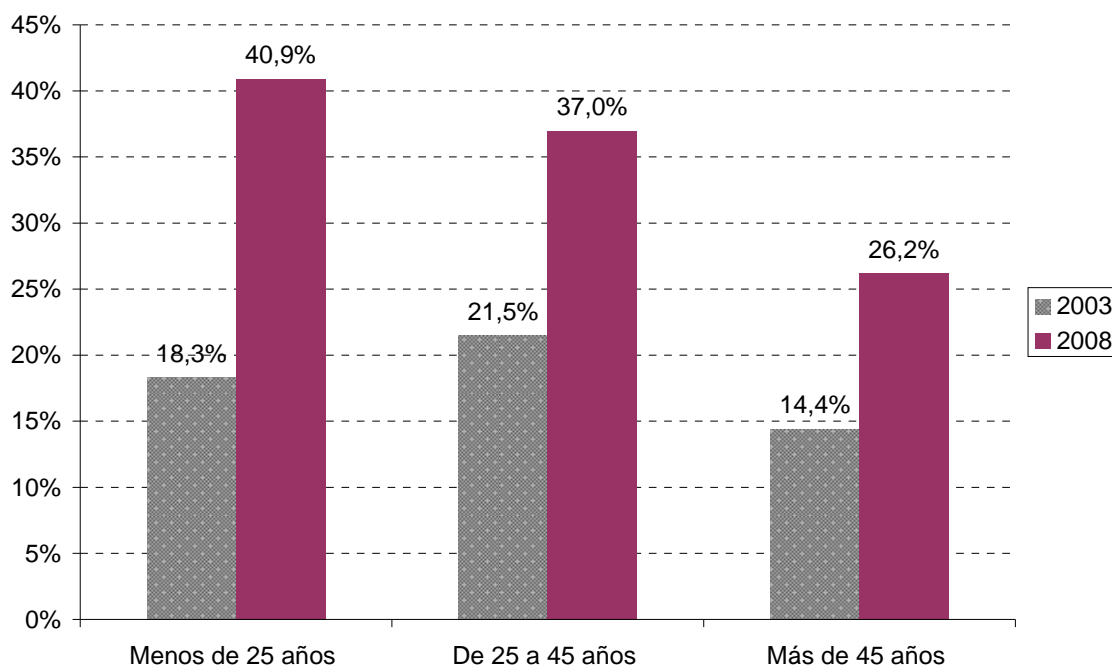
Fuente. Elaboración propia

Aunque todavía las desigualdades son importantes se observa una tendencia a disminuir estas diferencias y es que **la incorporación de las mujeres el mundo laboral ha incrementado en todos los rangos de edad**. En 2003 las mujeres

solamente conformaban el 14,4% del personal empleado mayor de 45 años y en la actualidad ya son un 26,2% y es que las políticas de inserción laboral de mujeres en esta franja de edad son de vital importancia para seguir progresando en una igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con relación a la población más joven las diferencias son mucho menores; y la evolución ha sido muy positiva pasando de un 18,3% a un 40,9% en la actualidad. Este dato evidencia una mayor incorporación de mujeres jóvenes en el mercado laboral.

**Gráfico 17. Composición de la plantilla por edad en función del sexo, datos para las mujeres. 2003-2008**



Fuente. Elaboración propia

Además estas diferencias se constatan observando la edad de las empleadas y de los empleados. El 76% de las empleadas son menores de 45 años, mientras que los empleados son el 65%. Este dato denota una mayor concentración de

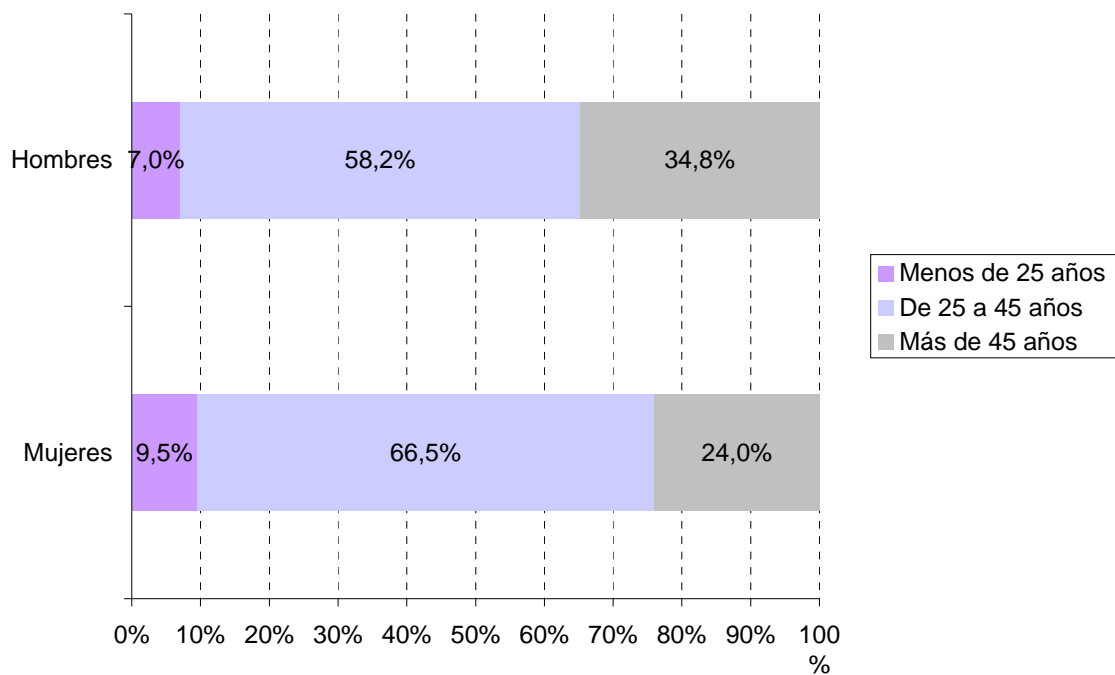
asalariadas entre las mujeres más jóvenes reflejo de la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral.

**Tabla 7. Composición de la plantilla por edad para mujeres y hombres. 2008**

|                  | Mujeres | Hombres |
|------------------|---------|---------|
| Menos de 25 años | 9,5%    | 7,0%    |
| De 25 a 45 años  | 66,5%   | 58,2%   |
| Más de 45 años   | 24,0%   | 34,8%   |
|                  | 100,0%  | 100,0%  |

Fuente. Elaboración propia

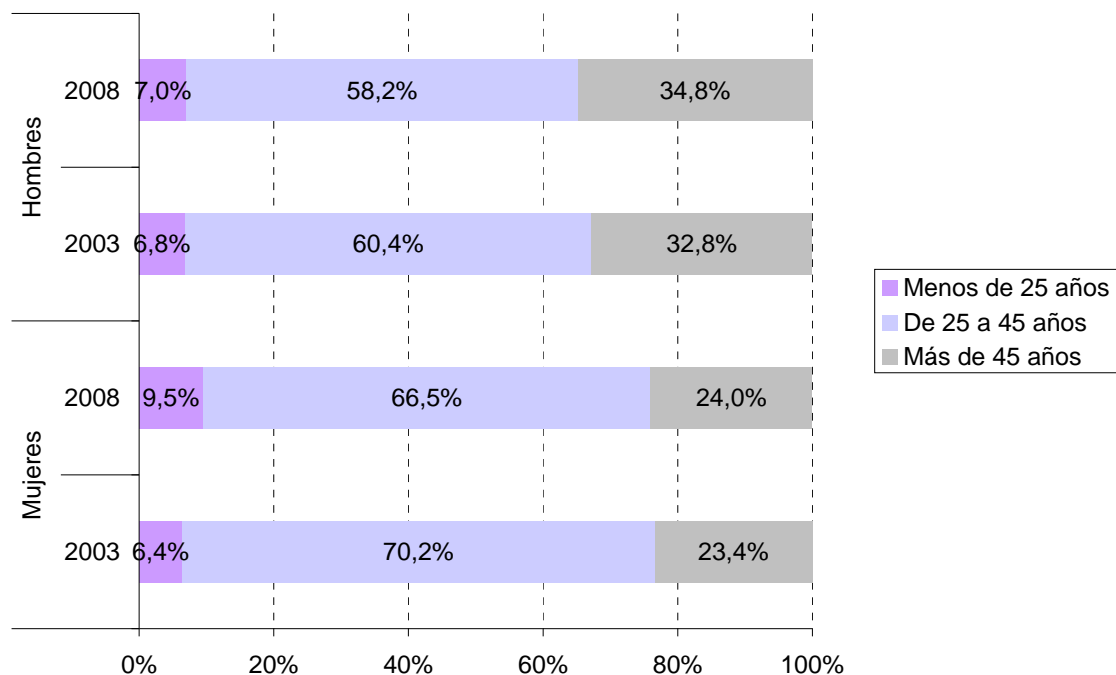
**Gráfico 18. Composición de la plantilla por edad para mujeres y hombres. 2008**



Fuente. Elaboración propia

Los datos evolutivos no reflejan grandes cambios entre la composición de las empleadas y de los empleados, aunque sí se observa un crecimiento de las mujeres menores de 25 años que se incorporan al mercado laboral (3% más que en 2003)

Gráfico 19. Composición de la plantilla por edad para mujeres y hombres. 2003-2008



Fuente. Elaboración propia

La **antigüedad de las plantillas corrobora la incorporación en los últimos años de las mujeres** –sobre todo mujeres jóvenes- **al mundo laboral**; siendo ésta una incorporación progresiva:

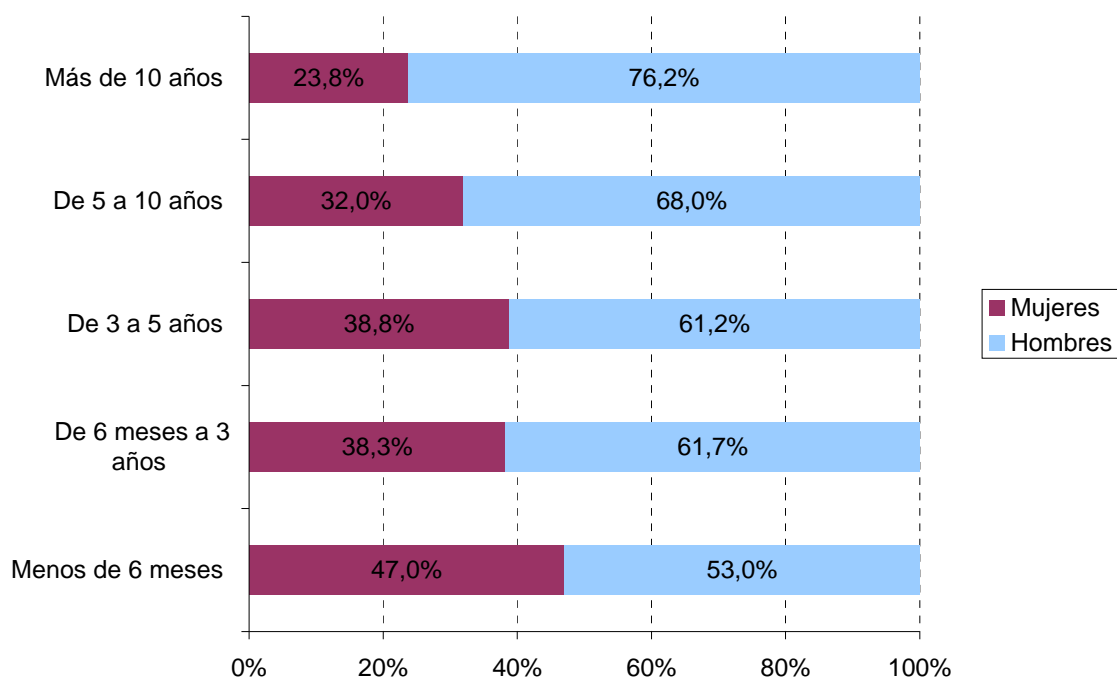
**A menor antigüedad,  
mayor porcentaje de empleadas**

Tabla 8. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo. 2008

|                     | Mujeres | Hombres |        |
|---------------------|---------|---------|--------|
| Menos de 6 meses    | 47,0%   | 53,0%   | 100,0% |
| De 6 meses a 3 años | 38,3%   | 61,7%   | 100,0% |
| De 3 a 5 años       | 38,8%   | 61,2%   | 100,0% |
| De 5 a 10 años      | 32,0%   | 68,0%   | 100,0% |
| Más de 10 años      | 23,8%   | 76,2%   | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 20. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo. 2008



Fuente. Elaboración propia

La evolución también ha sido muy positiva ya que se ha incrementado el porcentaje de mujeres en todos los rangos: desde las mujeres que llevan menos de 6 meses, a las mujeres que llevan más de 10 años en la empresa. No obstante es

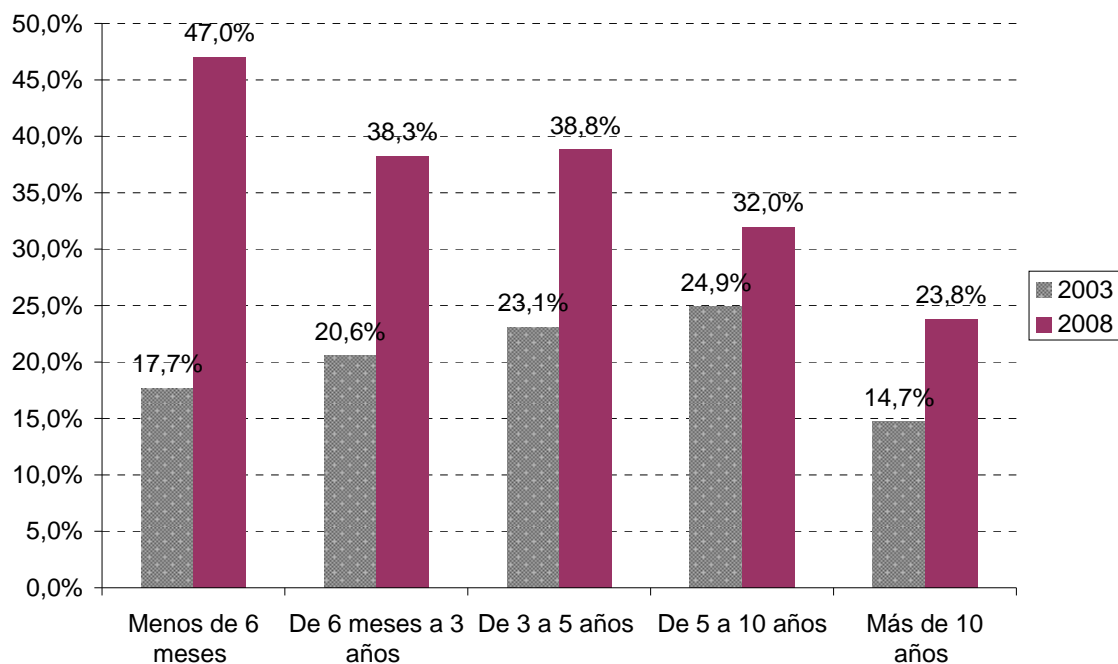
especialmente significativo el incremento de mujeres que lleva menos de 6 meses, aumentando un 29,3% en comparación con el año 2003.

**Tabla 9. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo. 2003-2008**

|                            | Mujeres |       | Hombres |       |
|----------------------------|---------|-------|---------|-------|
|                            | 2003    | 2008  | 2003    | 2008  |
| <b>Menos de 6 meses</b>    | 17,7%   | 47,0% | 82,3%   | 53,0% |
| <b>De 6 meses a 3 años</b> | 20,6%   | 38,3% | 79,4%   | 61,7% |
| <b>De 3 a 5 años</b>       | 23,1%   | 38,8% | 76,9%   | 61,2% |
| <b>De 5 a 10 años</b>      | 24,9%   | 32,0% | 75,1%   | 68,0% |
| <b>Más de 10 años</b>      | 14,7%   | 23,8% | 85,3%   | 76,2% |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 21. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo, datos para las mujeres. 2003-2008**



Fuente. Elaboración propia

El estudio de la composición de las trabajadoras teniendo en cuenta la

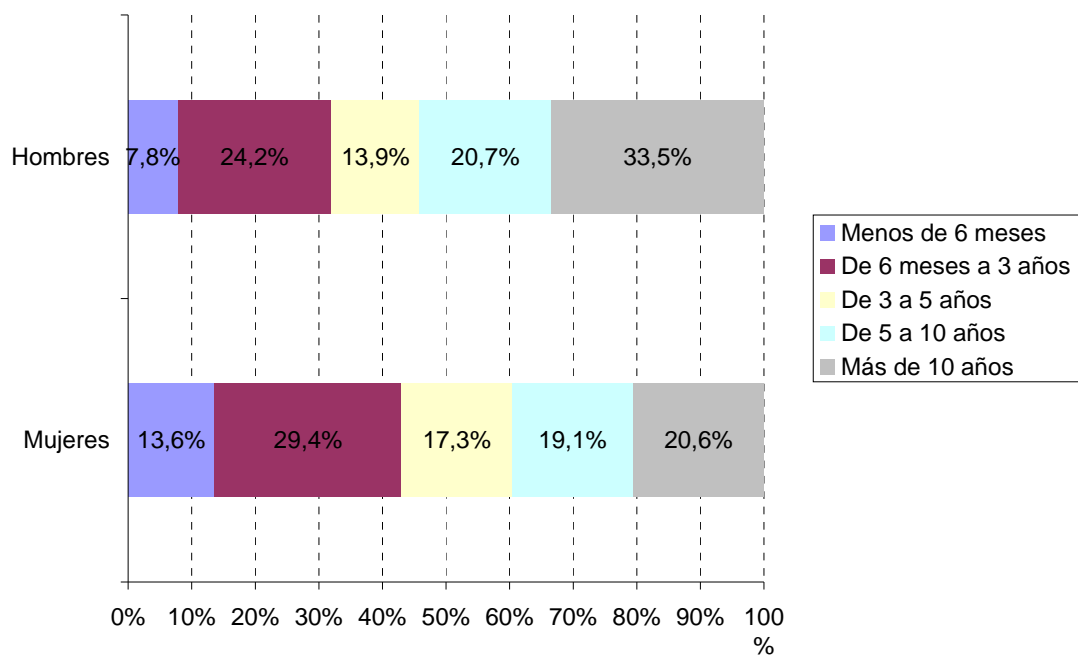
antigüedad presenta diferencias con relación a la composición de los trabajadores. Solamente el 40% de las mujeres lleva más de 5 años en la empresa, mientras que son casi un 55% en el caso de los hombres.

**Tabla 10. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2008**

|                            | Mujeres | Hombres |
|----------------------------|---------|---------|
| <b>Menos de 6 meses</b>    | 13,6%   | 7,8%    |
| <b>De 6 meses a 3 años</b> | 29,4%   | 24,2%   |
| <b>De 3 a 5 años</b>       | 17,3%   | 13,9%   |
| <b>De 5 a 10 años</b>      | 19,1%   | 20,7%   |
| <b>Más de 10 años</b>      | 20,6%   | 33,5%   |
|                            | 100,0%  | 100,0%  |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 22. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2008**



Fuente. Elaboración propia

Los datos evolutivos evidencian los cambios que se están produciendo en el mercado laboral con relación al género. **Mientras que la situación de las**

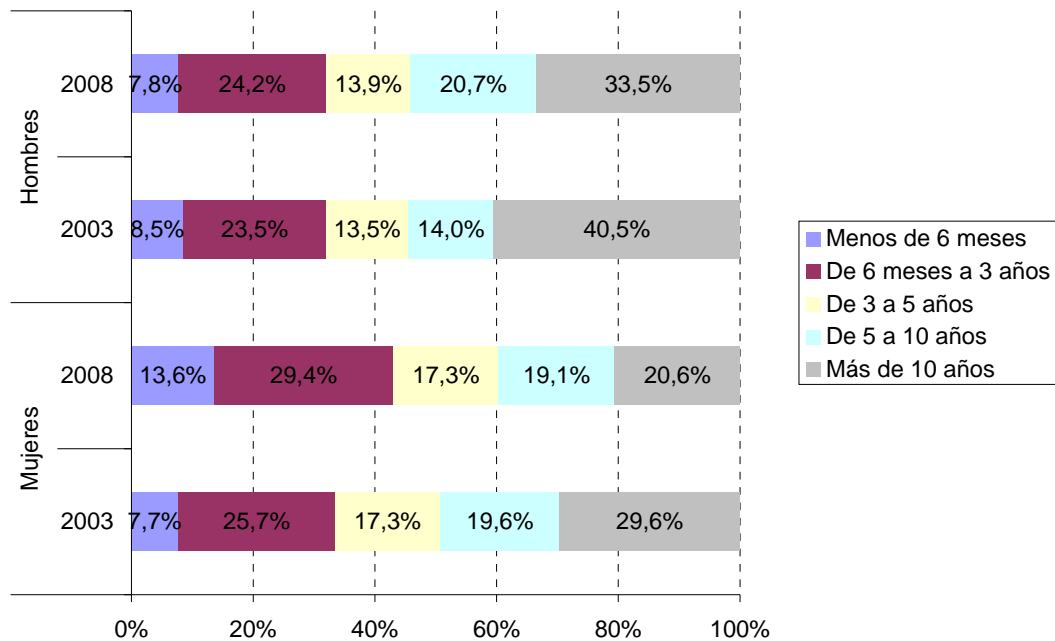
mujeres evoluciona, la situación de los hombres con relación a la antigüedad permanece estable sobre entre los que llevan menos de 5 años en la empresa.

**Tabla 11. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2003-2008**

|                            | Mujeres |        | Hombres |        |
|----------------------------|---------|--------|---------|--------|
|                            | 2003    | 2008   | 2003    | 2008   |
| <b>Menos de 6 meses</b>    | 7,7%    | 13,6%  | 8,5%    | 7,8%   |
| <b>De 6 meses a 3 años</b> | 25,7%   | 29,4%  | 23,5%   | 24,2%  |
| <b>De 3 a 5 años</b>       | 17,3%   | 17,3%  | 13,5%   | 13,9%  |
| <b>De 5 a 10 años</b>      | 19,6%   | 19,1%  | 14,0%   | 20,7%  |
| <b>Más de 10 años</b>      | 29,6%   | 20,6%  | 40,5%   | 33,5%  |
|                            | 100,0%  | 100,0% | 100,0%  | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 23. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2003-2008**



Fuente. Elaboración propia

La evolución en la incorporación de las mujeres al mercado laboral es un hecho, pero las condiciones en las que accede no son las mismas que para los hombres.

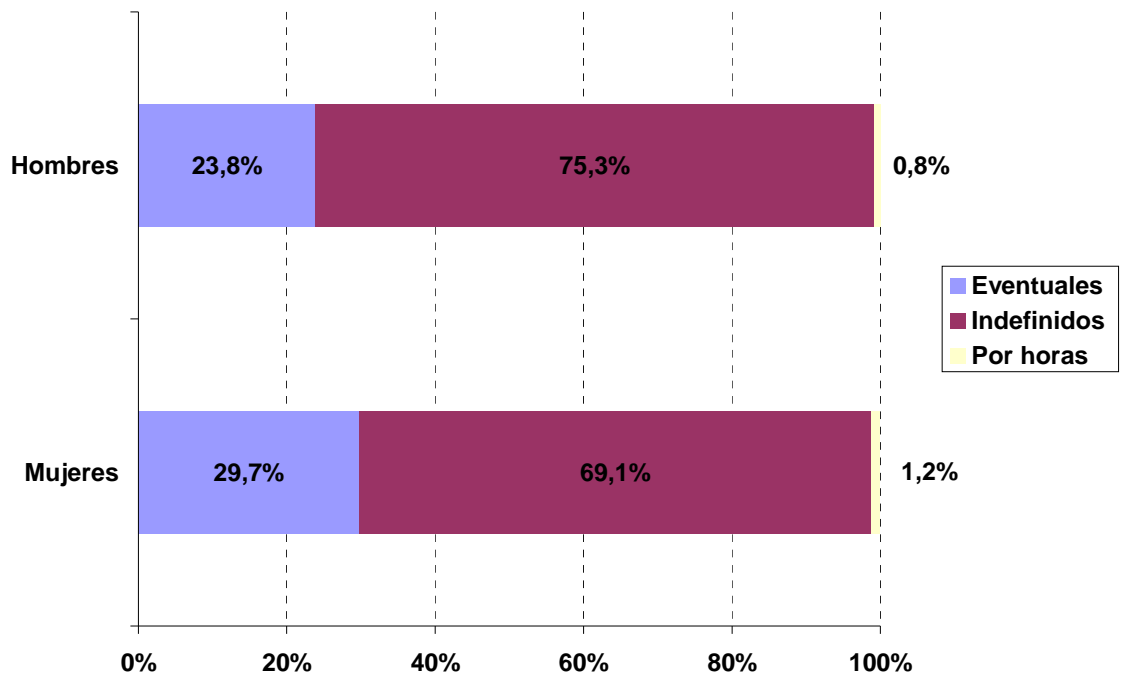
Teniendo en cuenta la tipología del contrato observamos una mayor inestabilidad en los puestos de trabajo ocupados por mujeres con un 6% más de contratos eventuales que los hombres.

**Tabla 12. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2008**

|             | Mujeres | Hombres |
|-------------|---------|---------|
| Eventuales  | 29,7%   | 23,8%   |
| Indefinidos | 69,1%   | 75,3%   |
| Por horas   | 1,2%    | 0,8%    |
|             | 100,0%  | 100,0%  |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 24. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2008**



Fuente. Elaboración propia

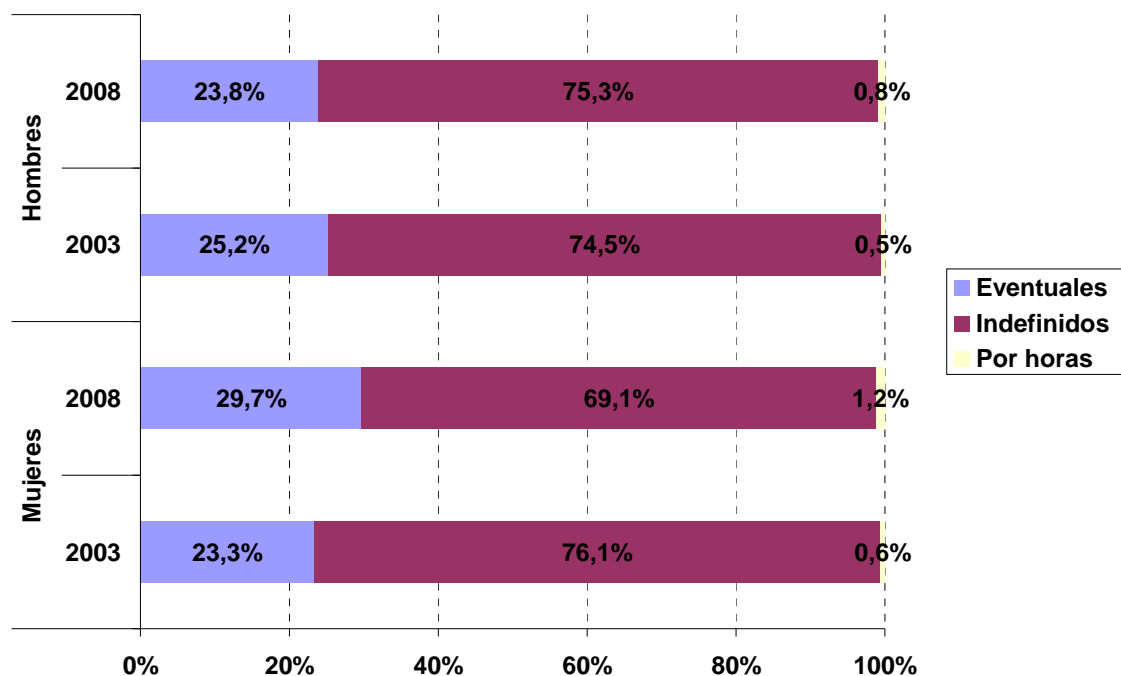
La evolución en este caso no es positiva ya que ha aumentado el porcentaje de mujeres con contrato eventual lo que indica que las mujeres que se han incorporado al mercado laboral lo han hecho en un porcentaje superior con contrato eventual.

**Tabla 13. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2003-2008**

|                    | Mujeres |        | Hombres |        |
|--------------------|---------|--------|---------|--------|
|                    | 2003    | 2008   | 2003    | 2008   |
| <b>Eventuales</b>  | 23,3%   | 29,7%  | 25,2%   | 23,8%  |
| <b>Indefinidos</b> | 76,1%   | 69,1%  | 74,5%   | 75,3%  |
| <b>Por horas</b>   | 0,6%    | 1,2%   | 0,5%    | 0,8%   |
|                    | 100,0%  | 100,0% | 100,0%  | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 25. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2003-2008**



Fuente. Elaboración propia



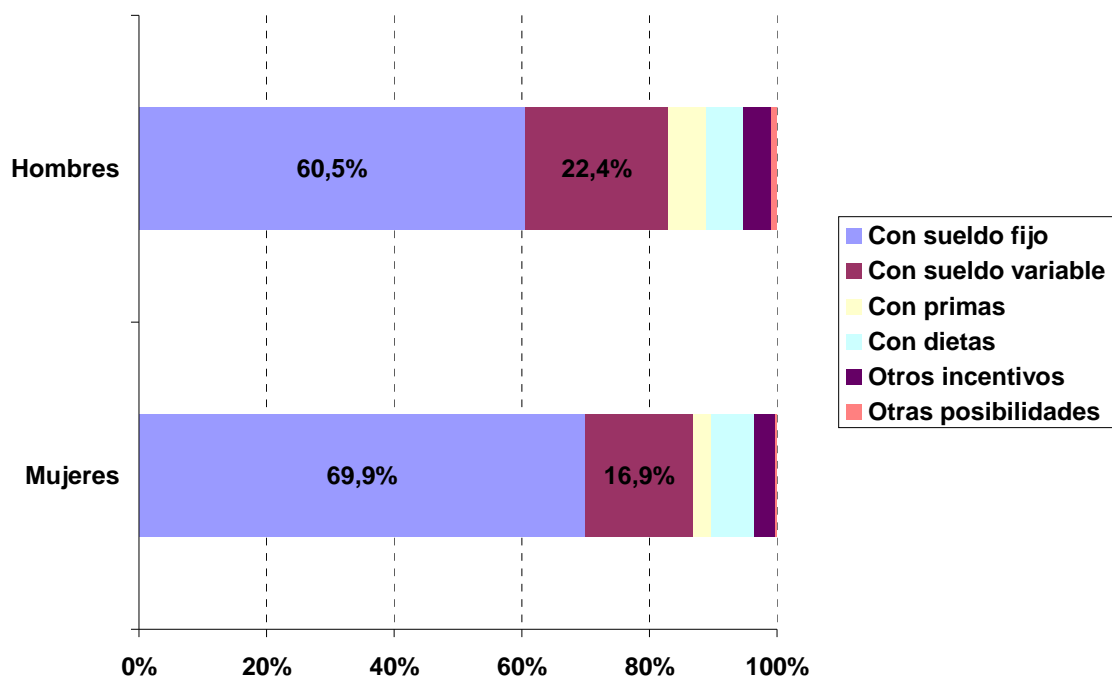
Con relación a la remuneración también encontramos diferencias con mayores posibilidades de complemento del sueldo fijo, con dietas primas, incentivos... en el caso de los hombres.

**Tabla 14. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2008**

|                     | Mujeres | Hombres |
|---------------------|---------|---------|
| Con sueldo fijo     | 69,9%   | 60,5%   |
| Con sueldo variable | 16,9%   | 22,4%   |
| Con primas          | 2,8%    | 6,0%    |
| Con dietas          | 6,7%    | 5,9%    |
| Otros incentivos    | 3,4%    | 4,4%    |
| Otras posibilidades | 0,2%    | 0,8%    |
|                     | 100,0%  | 100,0%  |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 26. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2008**



Fuente. Elaboración propia

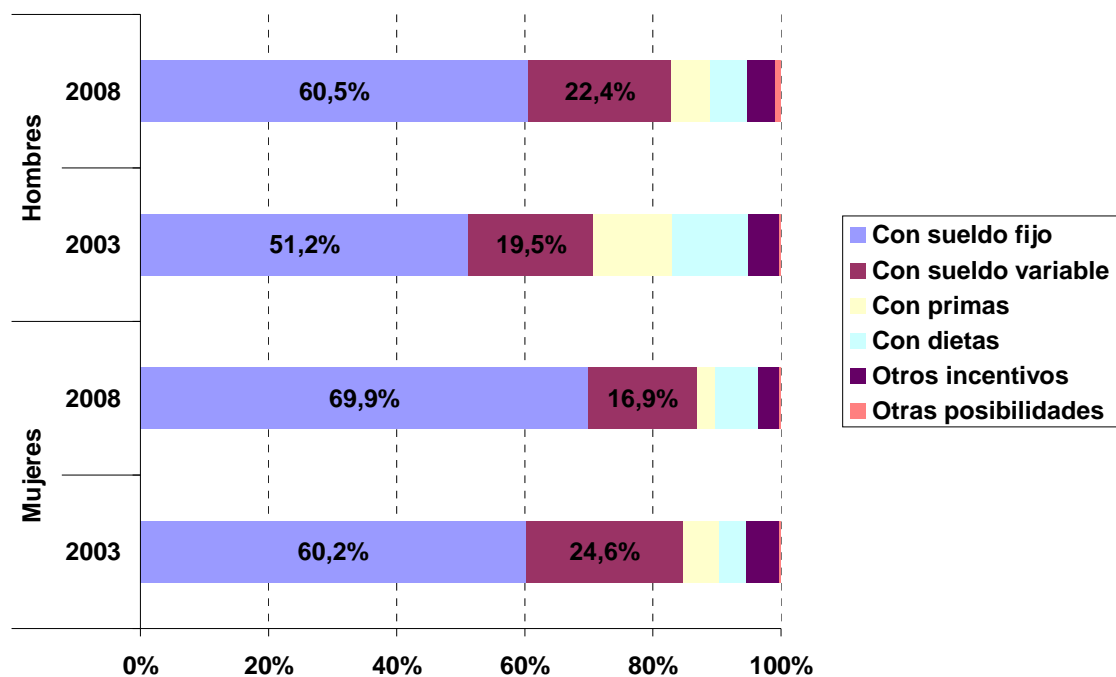
En este caso la tendencia ha sido similar en ambos sexos aumentando en un porcentaje similar (9%) las personas con sueldo fijo.

Tabla 15. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2003-2008

|                     | Mujeres |        | Hombres |        |
|---------------------|---------|--------|---------|--------|
|                     | 2003    | 2008   | 2003    | 2008   |
| Con sueldo fijo     | 60,2%   | 69,9%  | 51,2%   | 60,5%  |
| Con sueldo variable | 24,6%   | 16,9%  | 19,5%   | 22,4%  |
| Con primas          | 5,6%    | 2,8%   | 12,2%   | 6,0%   |
| Con dietas          | 4,3%    | 6,7%   | 11,9%   | 5,9%   |
| Otros incentivos    | 5,2%    | 3,4%   | 4,9%    | 4,4%   |
| Otras posibilidades | 0,2%    | 0,2%   | 0,2%    | 0,8%   |
|                     | 100,0%  | 100,0% | 100,0%  | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 27. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2003-2008



Fuente. Elaboración propia



Además de las diferencias en cuanto al tipo de contrato y modalidad de remuneración, existen otras **barreras que impiden la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral**:

**Focus group de empleados:**

*La mujer ha accedido al mercado laboral... **pero la sociedad no se ha preparado para ello.***

Algunas de las barreras son que trataremos a en los próximos capítulos son:

- La propia entrevista de trabajo
- La promoción
- Los horarios
- ...



## 4. El proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral



## 4. La incorporación de las mujeres al mercado laboral

En este capítulo vamos a tratar el primer freno que se encuentran las mujeres en la incorporación al mercado laboral: los mecanismos de selección y la entrevista de trabajo.

Al igual que en el año 2003 vamos a analizar el acceso de las mujeres al un puesto de trabajo desde una **triple vertiente**:

- Los **mecanismos de acceso a un puesto de trabajo**, ya vimos en el año 2003 que los mecanismos son los mismos para mujeres y para hombres; sin embargo las mujeres accedían al mercado laboral en mayor medida que los hombres superando un proceso de selección "formal" basado en el currículum vital y entrevista personal, mientras que los hombres lo hacían en mayor medida a través de mecanismos informales como son las relaciones personales.

Teniendo en cuenta estos datos, lo que queremos ver es si sigue esta tendencia y cuál ha sido la evolución en los últimos 5 años con relación al acceso al mercado laboral tanto de mujeres como de hombres.

- El **desarrollo de las entrevistas de trabajo**, donde abordaremos de forma cualitativa los aspectos diferenciadores de una entrevista en función del sexo.
- Los **frenos encontrados por las mujeres para acceder a un puesto de trabajo**, profundizando en los aspectos clave que imposibilitan la inclusión de las mujeres al mercado laboral de una forma normalizada.



#### 4.1. Los mecanismos de acceso a un puesto de trabajo

Los mecanismos de acceso al mercado laboral que hemos tenido en cuenta han sido básicamente dos: los **mecanismos formales** como son un proceso de selección en el que se valora tanto en *currículum vitae* como la *entrevista personal* y los **mecanismos informales** como son las *relaciones personales*.

Además de los mecanismos formales e informales, hemos incluido una opción de “otros” donde englobar cualquier tipo de selección que no se adecue a las nombradas anteriormente.

El primer análisis que hacemos corresponde al “*reclutamiento y selección de personal en función del sexo*”. Los datos obtenidos en 2008 no difieren en exceso de los datos generales de la composición de las plantillas. Ya señalamos con anterioridad que las plantillas de Bizkaia están formadas -en 2008- por un 33,8% de mujeres y un 66,2% de hombres y que esta era la tónica normal que nos encontraremos al estudiar cualquier ítem en función del sexo.

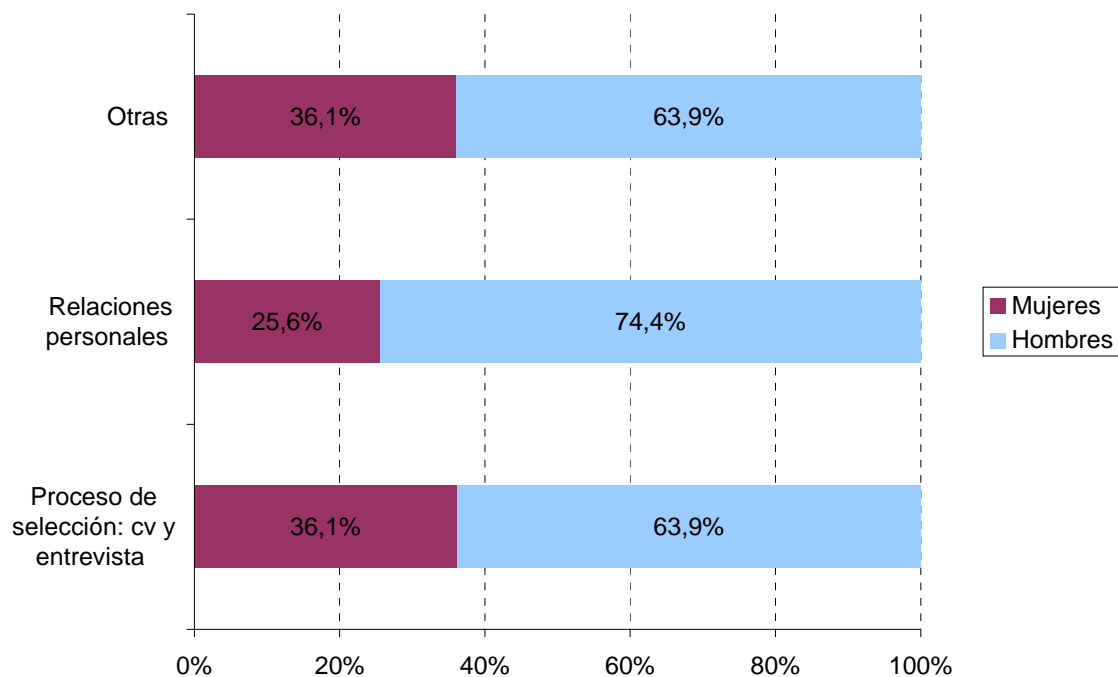
No obstante, sí se observan pequeñas variaciones que confirman una tendencia mayor en realizar procesos de selección formales a las mujeres y por el contrario de procesos informales a los hombres.

**Tabla 16. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2008**

|                                       | Mujeres | Hombres |        |
|---------------------------------------|---------|---------|--------|
| Proceso de selección: cv y entrevista | 36,1%   | 63,9%   | 100,0% |
| Relaciones personales                 | 25,6%   | 74,4%   | 100,0% |
| Otras                                 | 36,1%   | 63,9%   | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 28. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2008



Fuente. Elaboración propia

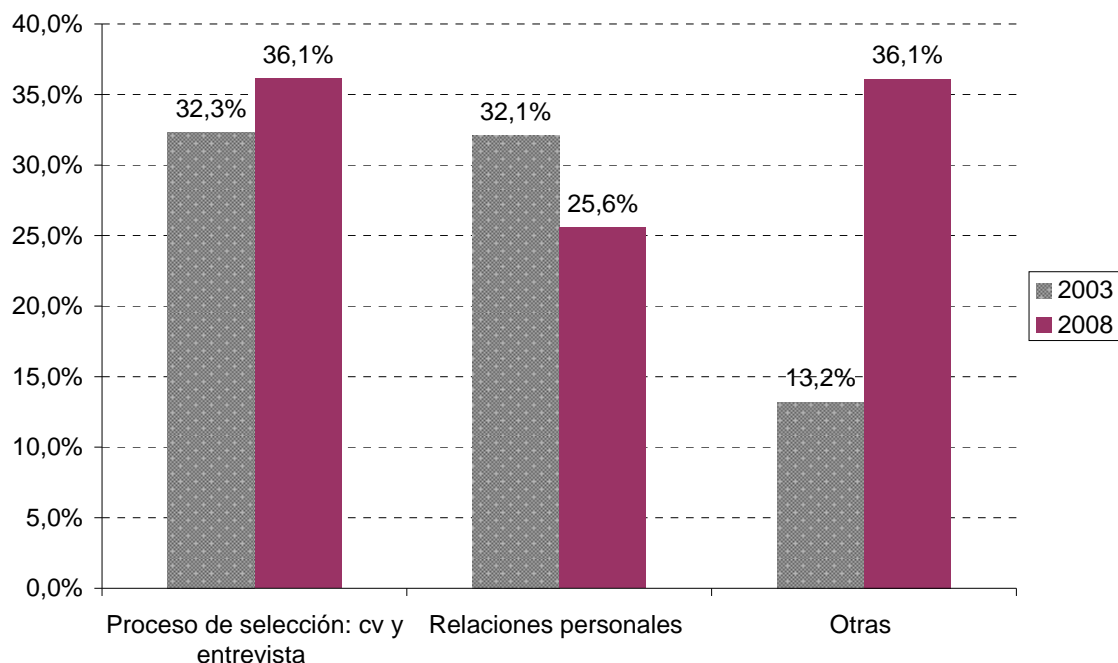
Los datos evolutivos nos muestran un claro descenso de los procesos de selección realizados a mujeres de manera informal; **las “relaciones personales” no son el mecanismo que por el que las mujeres acceden al mercado laboral.**

Tabla 17. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2003-2008

|                                       | Mujeres |       | Hombres |       |
|---------------------------------------|---------|-------|---------|-------|
|                                       | 2003    | 2008  | 2003    | 2008  |
| Proceso de selección: cv y entrevista | 32,3%   | 36,1% | 67,6%   | 63,9% |
| Relaciones personales                 | 32,1%   | 25,6% | 67,9%   | 74,4% |
| Otras                                 | 13,2%   | 36,1% | 86,8%   | 63,9% |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 29. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2003-2008**



Fuente. Elaboración propia

El segundo análisis que hacemos corresponde al “reclutamiento y selección de personal para mujeres y para hombres”.

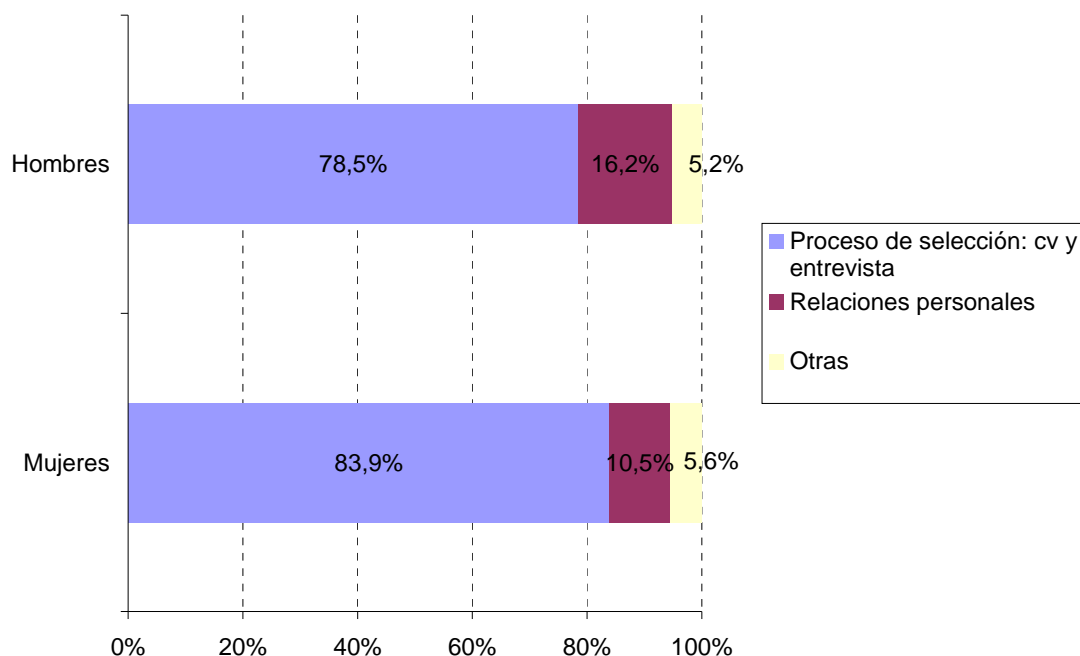
En este caso los datos son evidentes; el porcentaje de mujeres que accede al mercado laboral a través de un proceso de selección mediante “*currículum vitae y entrevista personal*” es un 5,4% superior al de los hombres mientras que el acceso al mercado laboral a través de “*relaciones personales*” es casi un 6% inferior.

**Tabla 18. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y para hombres. 2008**

|                                       | Mujeres | Hombres |
|---------------------------------------|---------|---------|
| Proceso de selección: cv y entrevista | 83,9%   | 78,5%   |
| Relaciones personales                 | 10,5%   | 16,2%   |
| Otras                                 | 5,6%    | 5,2%    |
|                                       | 100,0%  | 100,0%  |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 30. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y hombres. 2008**



Fuente. Elaboración propia

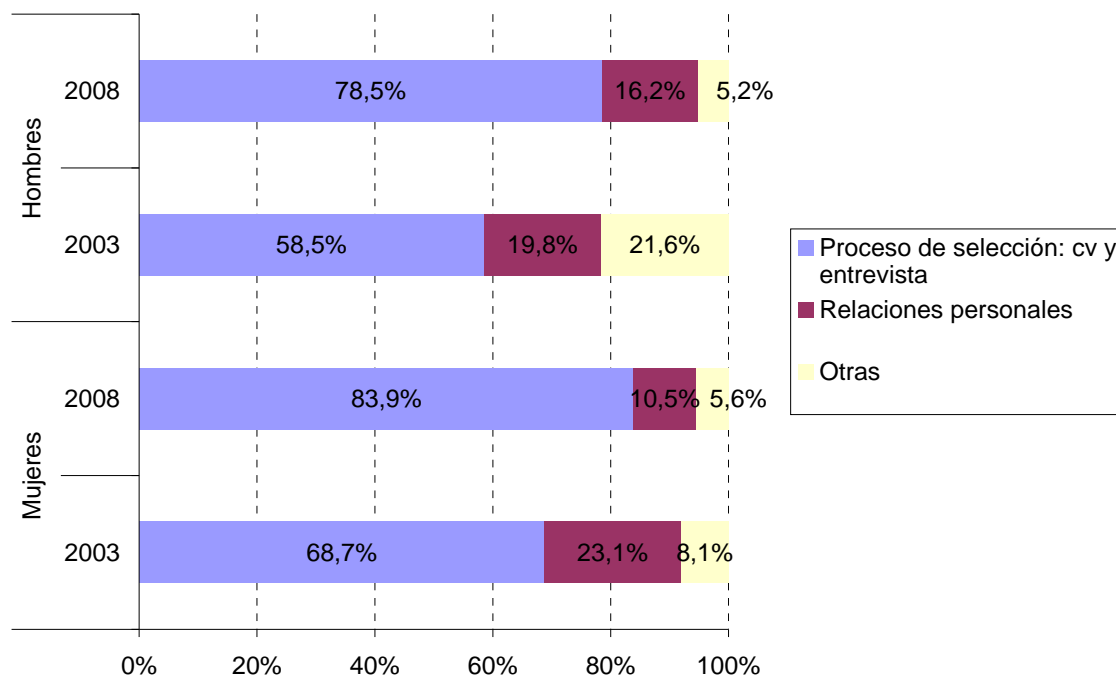
Los datos evolutivos reflejan un aumento del reclutamiento y selección de personal mediante un proceso de selección en el que se valore el currículum vitae y la entrevista personal independientemente del sexo; siendo mayor la evolución en los hombres. No obstante como ya hemos señalado son las mujeres las que siguen siendo seleccionadas mediante este procedimiento en mayor medida que los hombres.

**Tabla 19. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y hombres. 2003- 2008**

|  | Mujeres |        | Hombres |        |
|--|---------|--------|---------|--------|
|  | 2003    | 2008   | 2003    | 2008   |
| <b>Proceso de selección: cv y entrevista</b> | 68,7%   | 83,9%  | 58,5%   | 78,5%  |
| <b>Relaciones personales</b>                 | 23,1%   | 10,5%  | 19,8%   | 16,2%  |
| <b>Otras</b>                                 | 8,1%    | 5,6%   | 21,6%   | 5,2%   |
|  | 100,0%  | 100,0% | 100,0%  | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 31. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y hombres. 2003- 2008**



Fuente. Elaboración propia

Los datos expuestos hasta ahora, indican una selección más objetiva de mujeres que de los hombres a la hora de acceder a un puesto de trabajo pero: **¿realmente se valoran datos objetivos en estos procesos de selección a priori más formales?** o por el contrario, **¿influyen aspectos subjetivos relacionados con pre-juicios o subjetivos congéneres al género?**



## 4.2. Las entrevistas de trabajo

Desde un punto de vista cualitativo tanto las mujeres como los hombres consultados encuentran diferencias en las entrevistas de trabajo según en género, tanto en las preguntas que se realizan, en la interpretación de las mismas así como los pre-juicios que determinan la incorporación o no de una mujer a un puesto de trabajo.

La diferencia básica encontrada en las entrevistas realizadas a mujeres como a hombres radica al igual que en 2003 en preguntas relacionadas con la maternidad:

### Focus group mixto

A mi me han preguntado que si iba a ser madre, seguro que a un hombre no le preguntan que si va a ser padre... Le dije que no entendía esa pregunta que si estaba valorando mi capacidad profesional que no entendía esa pregunta. Le respondí... pero tampoco entré.

### Focus group mujeres

A mi lo primero que me preguntan cuando voy a una entrevista es si estoy casada y si tengo hijos.

Además no solo si tienes hijos, sino si tienes intención de tenerlos.

...qué pasa que si digo dentro de 2 años voy a tener hijos, no me vas a coger. Qué es, pregunta trampa...

También pasa que cuando llegas a los 30 años no te planteas buscar otro trabajo; porque cuando vaya a la entrevista estás en esa edad preocupante para las empresas. Y te hacen ese tipo de preguntas... dudo mucho que a un hombre de esa edad le hagan ese tipo de preguntas.



Además al igual que en 2003 las mismas respuestas a las mismas preguntas siguen siendo interpretadas de diferente forma:

### **Focus group mujeres**

**Incluso si preguntan lo mismo en un hombre está mejor valorado. Que estés casado, con hijos, parece que tiene una vida muy estable.**

**Alguna vez he leído en una revista que el porcentaje de ministras que está solteras o sin hijos en comparación con los hombres eran muchos más. Lo que en una mujer es valorado negativamente en un hombre está valorado de forma positiva.**

**Es que hay una serie de estereotipos que es difícilísimo salir, llevamos muchos años arrastrándolos.**

Estos prejuicios en los que a priori tanto hombres como mujeres perciben y señalan como denunciables, cambia cuando empatizan con los intereses de la empresa o cuando las propias entrevistadas hablan desde el rol asumido en empresa (en el caso de las entrevistadas con cargos de responsabilidad alta como gerencia o responsable de RRHH):

### **Entrevista**

**Yo creo que en la entrevista todo el mundo es políticamente correcto, otra cosa luego es en la decisión.**

**(...) lo he visto e incluso lo he llegado a practicar en mi propia empresa, si te soy sincera. Porque piensas en aquellos que tienen pocas responsabilidades tanto en el cuidado de mayores o de niños, es decir, no**

hace falta decirles que no, ya selecciono de antemano quienes son.  
(Gerente de empresa)

### Focus group hombres

Es que para un empresario puede ser un problema el sustituir a esa persona y creo que por ahí puede venir el problema...

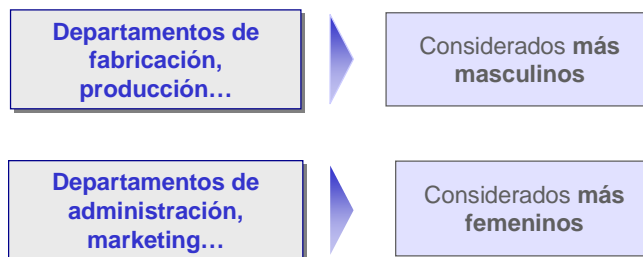
Va a haber más preguntas personales a una mujer. Si yo me pongo en el puesto de un directivo también lo tendría en cuenta (...) En una empresa que tienes una plantilla de 80 mujeres... imagina que problemas va a tener un empresario.

Por otra parte, siguen existiendo diferencias relacionadas tanto con el **sector de actividad**: *sectores masculinizados* y *sectores feminizados*, como relacionados con los **departamentos**: *masculinizados* y *feminizados*.

### Sectores:



### Departamentos:





Estas diferencias comienzan en el proceso de selección, tanto por los prejuicios de las personas que realizan la selección como por parte de las personas que se presentan a esas ofertas de empleo.

#### **Focus group mixto:**

**A mi me dijeron que me tenía que poner un buzo para hacer prácticas y que igual no iba conmigo (Ingeniera)**

#### **Entrevista:**

**...Pero no ha surgido. El año pasado entró un chico pero podría haber sido una chica. A la oferta de trabajo se presentaron todo chicos... pero buena tenemos un espacio específico para ellas. Para que veas un poco la idea de la gerencia en ese sentido. (En referencia a un puesto para almacén)**

Sin embargo, en este aspecto se observa una evolución positiva y la mujer empieza a tomar parte en determinados sectores y puestos que históricamente han estado ocupados por hombres, como es el caso del sector industrial, concretamente en el manejo de máquinas de precisión, ingeniería o en el caso del sector de las comunicaciones en puestos de programación:

#### **Focus group hombres**

**En el 98 en el sector industrial -que es donde yo me muevo- en los talleres pocas mujeres se veían; y ahora es bastante habitual ver mujeres manejando maquinaria. Y sí, es verdad que se ven más hombres en las obras pero a nivel de maquinaria se está evolucionando y no es tanto la**



fuerza bruta, sino la habilidad y la maña que son otros temas que van a igualar también la balanza.

### Focus group mixto

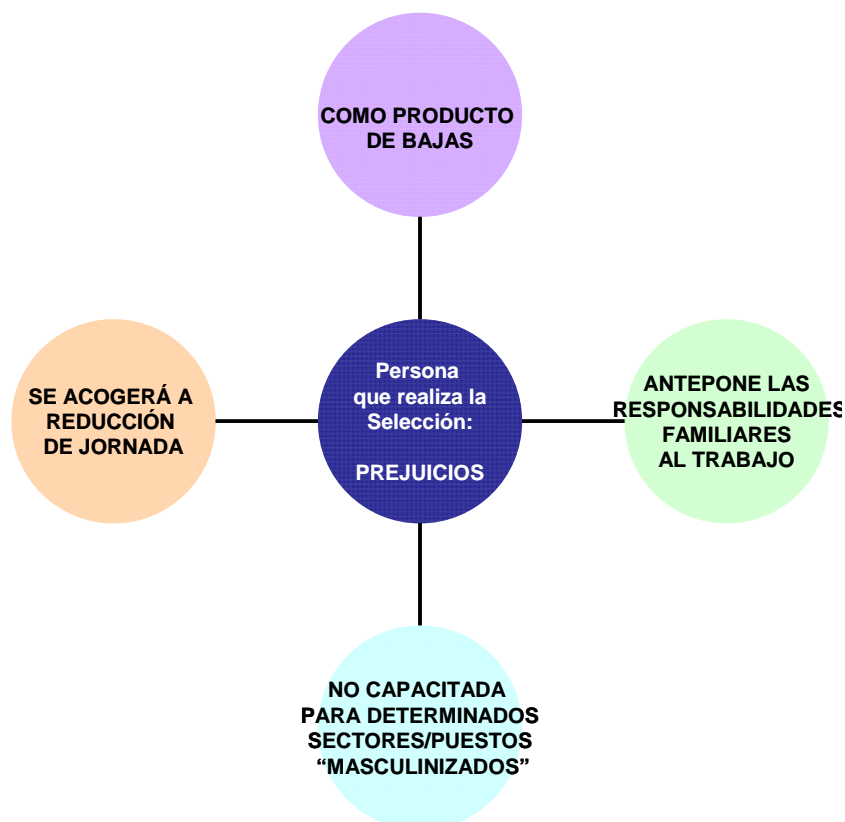
En programación hay bastantes mujeres y en sistemas está la parte más masculina, aunque también se ven más mujeres; pero lo que pasas es que cuando se plantea coger una reducción de jornada la sigue cogiendo más la mujer y es más difícil llegar a puestos de responsabilidad.

### 4.3. Frenos para acceder a un puesto de trabajo

Entre los frenos que las mujeres encuentran a la hora de acceder a un puesto de trabajo se han señalado 2 tipologías: los **frenos por parte de la persona que realiza la selección** y los **frenos por parte de la candidata al puesto de trabajo**.

⇒ **Los frenos que establece la persona que realiza la selección** están relacionados con los **PREJUICIOS**. Hemos recogido de forma esquemática los prejuicios que detectan las personas participantes en los focus group y entrevistas en profundidad:

**Esquema:** Barreras detectadas por parte de la persona que realiza la selección



Fuente. Elaboración propia



A continuación vamos a señalar algunas de las citas realizadas por las personas participantes en las entrevistas y focus group relacionadas con este tipo de prejuicios:

- a) Las mujeres como producto de bajas:

#### Entrevista

**...se sigue pensando que una mujer es un producto de bajas, de problemas. Yo creo que no tiene nada que ver pero... Sobre todo por el problema de los hijos.**

#### Entrevista

**...Es que existe la posibilidad de que si coges una mujer y se le pone el hijo enfermo...**

- b) Antepone las responsabilidades familiares al trabajo:

#### Entrevista

**... es el rol todavía. Yo lo veo que la mujer antepone la familia al trabajo.**

- c) No aceptada para determinados puestos/sectores masculinizados:

#### Focus group hombres

**...Habrá más operarios que operarias, ¿por qué? Por naturaleza. Los que están todo el día picando la calle... no verás una mujer...**

d) Se acogerá a reducción de jornada

### Focus group hombres

Yo creo que a parte del pensamiento de que una mujer va a causar más bajas laborales por embarazo... parece que la mujer tiene que coger la baja maternal cosa que no debería ser así, excepto en la recuperación. Tendría que ser independiente.

[...]

Yo las que conozco -amigas mías- son ellas las que han querido coger la baja maternal.

⇒ **Frenos por parte de la propia candidata.** Los frenos que la propia candidata “lleva a cuestras” están relacionados con que la mujer sigue siendo la que asume el trabajo reproductivo además de incorporarse al trabajo productivo.

**Esquema:** Barreras detectadas por parte de la propia candidata



Fuente. Elaboración propia



La mujer se va incorporando al mercado laboral, pero la incorporación de los hombres al trabajo doméstico es mucho más lenta. Este vacío que se produce para asumir el trabajo reproductivo es una barrera que asumen las mujeres.

### Focus Group hombres

**Yo pienso que la mujer se ha incorporado (al mercado laboral) pero la sociedad no se ha preparado para que trabajen él y ella. En cuanto a horarios, no hay plazas en guarderías, son muy caras...**

[...]

**Yo creo que la vida laboral ha empeorado la vida familiar, porque antes las mujeres se ocupaban de los hijos y antes con un sueldo valía y ahora tienen que trabajar los dos pero a los hijos hay que cuidarlos igual. O sea que ahí falla algo.**

### Entrevista

**Sin duda seguimos haciendo una labor social o de cuidado de otros y si no lo hacemos -porque las mujeres ponemos mucha carne en los afectos - y si no lo hacemos nos sentimos culpables. Y a la hora de elegir, elegimos los afectos que se nos tienen o que tenemos... estamos culturalmente hechas así ...**

Aunque las mujeres son conscientes de que asumen el rol de cuidado de las personas dependientes y de las tareas del hogar, existe una barrera que se vuelve en muchos casos invisible debido a **los valores sociales que han interiorizado a lo largo de su vida:**



## Focus group mujeres

También sería interesante saber a la hora de tomar la decisión de reducir jornada, cuando tú la planteas primero en tu casa... vamos a ver quién coge la reducción. Al final siempre somos las mujeres las que las cogemos y sería interesante hacer un estudio de por qué ocurre esto.

En mi caso personal yo he cogido una reducción y luego lo piensas y dices: por qué la he tenido que coger yo, por qué no él. Yo he perdido mucho más, yo he llegado a un puesto y él va a poder subir. La verdad es que a mí nadie me ha obligado, he tomado la decisión...

Estas barreras son una constante que aparecen en diferentes etapas de la vida profesional, afectando sobre todo a mujeres en edad de procrear, pero que se siguen arrastrando a lo largo de toda la vida profesional. Ya veremos más adelante como una decisión como puede ser optar a una reducción de jornada para el cuidado de criaturas puede influir en la opción a futuras promociones en la empresa.



## 5. La permanencia de las trabajadoras en los puestos de trabajo y la promoción de las mismas en la empresa



## 5. La permanencia de las trabajadoras en los puestos de trabajo y la promoción de las mismas en la empresa

El siguiente paso una vez superado el proceso de selección es mantener el puesto de trabajo y tener la opción de promocionar a lo largo de la vida profesional. En este apartado trataremos por una parte la retención del talento percibida y por otro la promoción tanto percibida como la que de hecho se está dando en las empresas de Bizkaia.

### 5.1. La retención del talento

Al igual que en 2003 los discursos en relacionados con la retención del talento siguen una misma dirección, encaminados al escaso interés de las empresas por retener a su personal empleado, independientemente del sexo.

Esta percepción se basa en la amplia oferta de personas formadas:

#### Focus group mixto

[...] está relacionado con los sueldos basura... que no afecta a personas con antigüedad y de cierta edad en empresas de envergadura como un Iberdrola. Por ej. Un Ingeniero que entra nuevo con muchos más conocimientos a nivel académico que esa persona y pasa a ocupar el mismo puesto porque esa persona se jubile pasa a cobrar la mitad. Y te digo Iberdrola porque lo conozco... y eso es injusto.

Yo en la primera empresa en la que trabajé, en la entrevista me dijeron un sueldo con el que yo no estaba de acuerdo, pero bueno... yo quería trabajar y me acuerdo que mi jefe al de unos días me preguntó que qué me parecía el sueldo y le dije que una birria; y me dijo "haberlo dicho en la entrevista" 1993 mujer, ingeniero, había otros 500 o 600 a la puerta esperando trabajar. En su momento preferí entrar y ahora, haría lo mismo. Cuando pude optar por cambiar y mejorar lo dejé.



La percepción generalizada es que la empresa lo que pretende es obtener un beneficio inmediato con una inversión mínima, tanto a nivel de salarios como de beneficios sociales.

Ante esta situación son los colectivos más débiles los que salen peor parados, y teniendo en cuenta la variable género el colectivo más débil es el de las mujeres, que en determinados casos no solo pierden la oportunidad de promocionar a lo largo de su vida profesional, sino que ven peligrar sus puestos de trabajo:

### Focus Group mujeres

**Se quedó una compañera embarazada y le preguntamos que se iba a coger reducción de jornada... Y ella dijo que no porque en la empresa de su padre una chica pidió la reducción de jornada y la despidieron. En teoría no se puede hacer pero...**

Además no todas las mujeres –al igual que los hombres- tienen un recorrido profesional amplio; bien por no tener estudios que les permita promocionar o bien porque las pymes no tienen esa posibilidad para todas sus personas empleadas:

### Focus Group hombres

**En España la mayor parte de las personas trabaja en pymes y no tienen posibilidad de promocionar, igual que el hombre. Yo creo que más que promocionar se trata de no perder el puesto de trabajo.**

### Entrevista

**El más estanco es producción (laboratorio farmacéutico) en el que hay muchas mujeres con edades desde 45 a 55 años que llevan aquí desde... y tampoco hay tenido oportunidad de promocionar, muchas son sin estudios. Aquí hay dos contrapuntos por una parte está la red comercial con chicos y chicas jóvenes y la parte de fábrica.**

## 5.2. La promoción de las empresas de Bizkaia

La promoción sigue siendo una de las mayores dificultades que se encuentran las mujeres en su vida laboral, siendo en este punto donde nuevamente aparecen las barreras superadas en el proceso de selección. Nuevamente es la maternidad y el trabajo reproductivo el que dificulta dicha promoción:

### Focus Group mujeres

Yo veo que a los 25 años es parejo pero luego no (en referencia a la proporción de mujeres y hombres que acceden al mercado laboral). Pero yo lo que creo es que para alcanzar determinados puestos tienes que tener experiencia. Y cuando ya empiezas a tener experiencia es cuando muchas mujeres deciden tener hijos y empiezan la reducción de jornada... es en este momento cuando eligen al hombre para ese tipo de puestos.

Yo he tenido que elegir, tengo 31 años y tengo 2 hijas y he tenido que elegir quedarme donde estoy o buscar otra empresa donde promocionar...

Esta barrera se ve reforzada con los que las participantes en los focus group han denominado **“sentimiento de culpa”** que arrastran las mujeres al “no ocuparse debidamente de las tareas de cuidado de la familia y del hogar” (razones culturales endógenas):

### Focus group mujeres

También pasa que nuestras madres nos hacen sentir culpables si no atendemos esas responsabilidades, aunque no lo hagan con mala intención; pero te están haciendo culpable porque no estás atendiendo la casa como debes aunque tú estés en el trabajo... aunque ella espera que tú seas una gran profesional también.



**Mujeres muy capacitadas no acceden a un puesto de trabajo porque no quieren verse responsables de que en casa dejen unos hijos, unas responsabilidades. Son menos capaces de vivir con esa culpa. Los hombres no tienen ese sentimiento de culpa. Las mujeres renunciamos al trabajo por no tener ese sentimiento de culpa.**

**Yo además en jefas que he tenido, las he oído no que se arrepienten de tener hijos, sino que tienen una empresa y que se sienten culpables de no pasar tiempo en casa pero el hombre no se siente culpable. Las mujeres tenemos el sentimiento de no estar haciendo las cosas bien.**

Sin embargo este "sentimiento de culpa" es debido a la falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar que todavía se relacionan con el sexo femenino. Desde las empresas se espera que las mujeres se comporten "igual que los hombres" sobre todo cuando promocionan hacia puestos de responsabilidad, pero no conciben que los hombres se acojan a medidas de conciliación:

## **Entrevista**

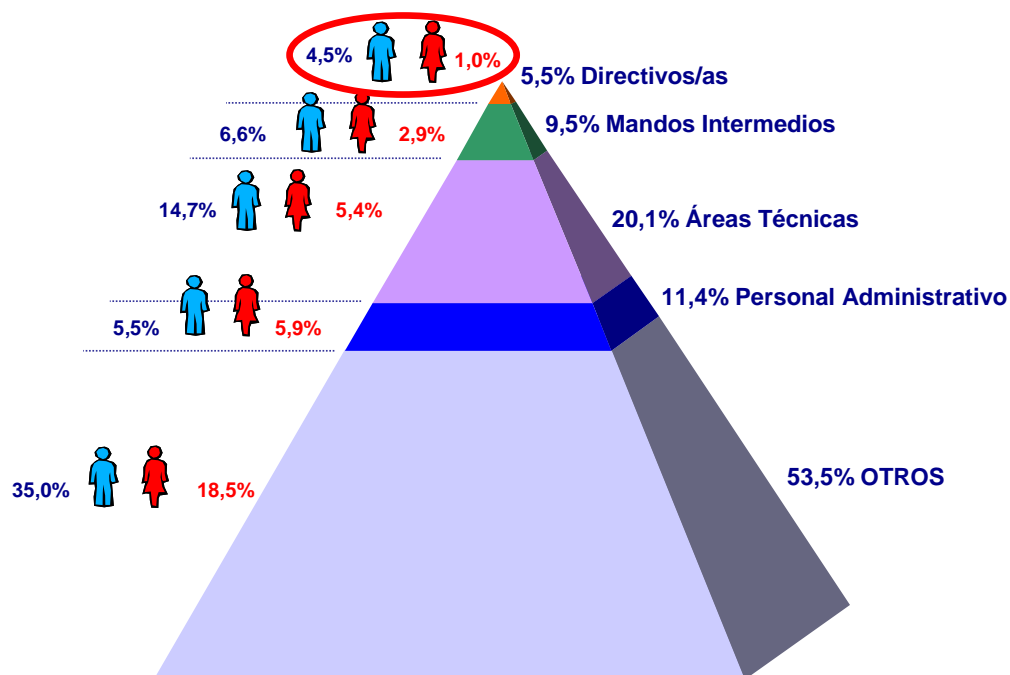
**Yo creo que sí, incluso a nivel de que se tengan niños y eso... en el momento en que tú te presentas a una plaza de directora comercial y tienes 3 niños, tú misma. Los niños van a estar un poco más desatendidos porque se supone que una directora comercial va a tener que viajar... La empresa es que no se va a meter en eso.**

Los datos cuantitativos reflejan esta realidad:

Los puestos técnicos, mandos intermedios y de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres; sobre todo en funciones de dirección en la que los hombres ocupan más del 80% de los puestos directivos.

**EXISTE 1 DIRECTIVA POR CADA 4,5 DIRECTIVOS**

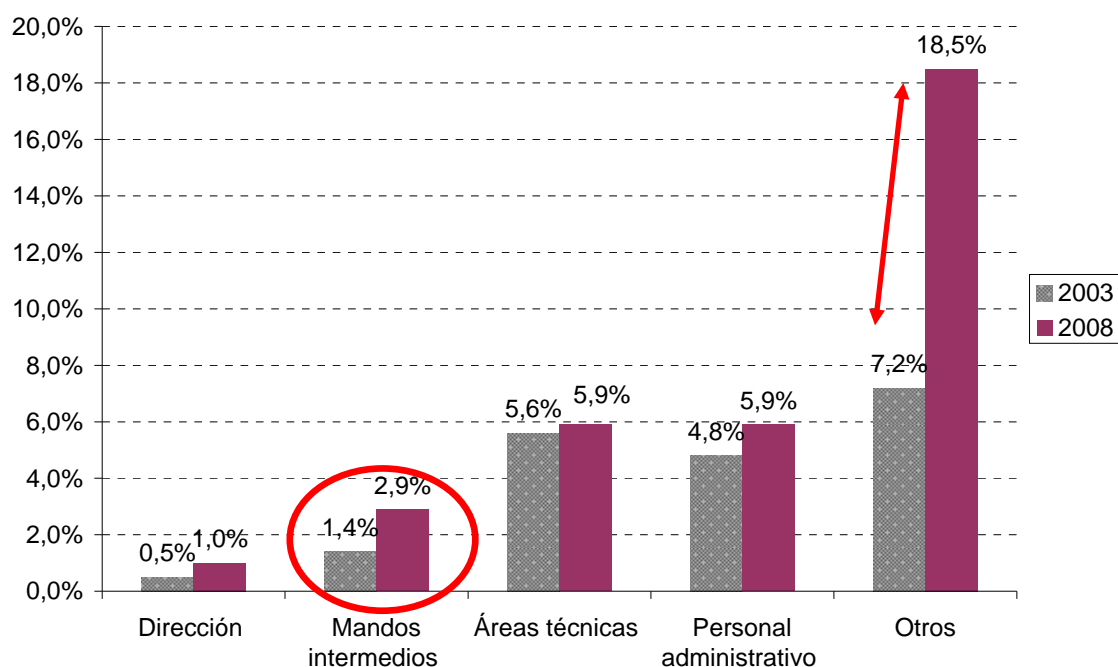
Gráfico 32. Personal según funciones por sexo. 2008



Fuente. Datos propios.

No obstante una vez más los datos evolutivos son positivos **destacando la evolución de mandos intermedios con un incremento de 1,5%.**

**Gráfico 33. Proporción de mujeres en las empresas participantes según funciones. 2003-2008**



Fuente. Elaboración propia

Pero para tener una visión más acertada de cómo se reparten los puestos es necesario ver su distribución en cada uno de los sexos; de esta forma se evita el sesgo que produce una menor inclusión de mujeres en el mercado laboral (1 de cada 3 puestos ocupado por mujeres).

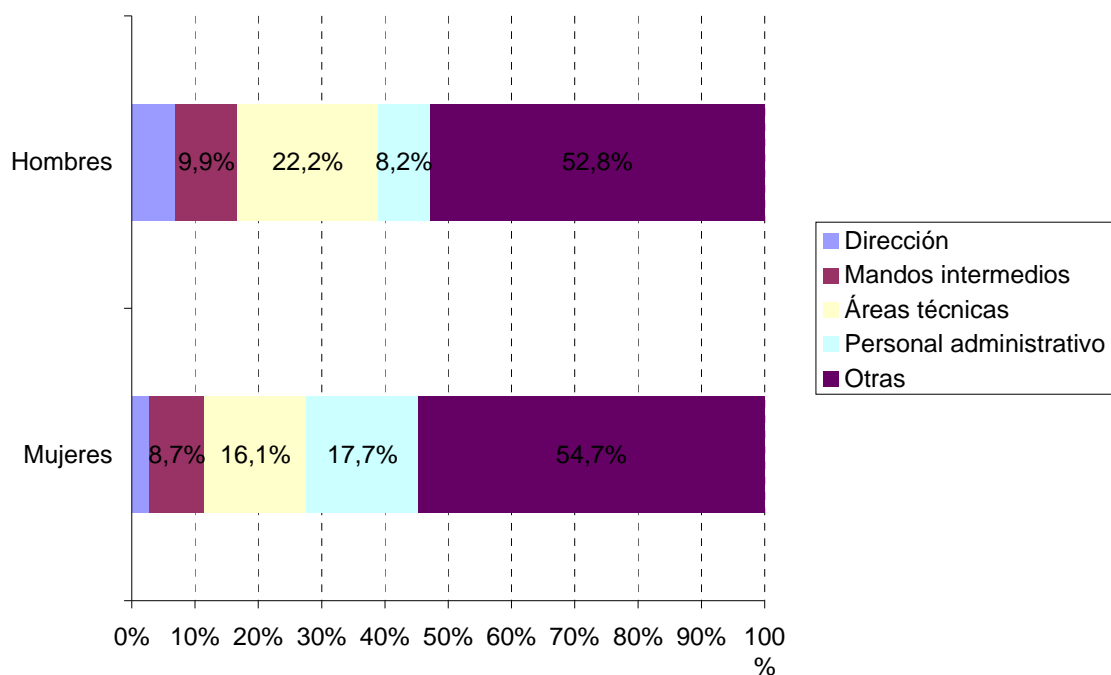
Teniendo en cuenta la distribución de las funciones para cada uno de los sexos, observamos que las menores diferencias se dan entre los mandos intermedios estando las mujeres solamente un 1,2% por debajo de los hombres.

Tabla 21. Composición de la plantilla por funciones para mujeres y hombres. 2008

|                         | Mujeres | Hombres |
|-------------------------|---------|---------|
| Dirección               | 2,8%    | 6,8%    |
| Mandos intermedios      | 8,7%    | 9,9%    |
| Áreas técnicas          | 16,1%   | 22,2%   |
| Personal administrativo | 17,7%   | 8,2%    |
| Otras                   | 54,7%   | 52,8%   |
|                         | 100,0%  | 100,0%  |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 34. Composición de la plantilla por funciones para mujeres y hombres. 2008



Fuente. Elaboración propia

Este aspecto también ha sido señalado en los Focus Group destacando que las mujeres de unos años a esta parte **promocionan en sus empresas pero hasta mandos intermedios** siendo muy difícil la promoción hasta puestos directivos:

## Focus group mixto

Antes en la mayoría de los sectores los puestos estaban ocupados por hombres; por ejemplo en la informática la mayoría de los puestos estaban ocupados por hombres, ahora en los puestos medios si hay mujeres; en puestos de diseño, o de programación y luego administración y RRHH pero en puestos altos o directivos todavía no se ha llegado.

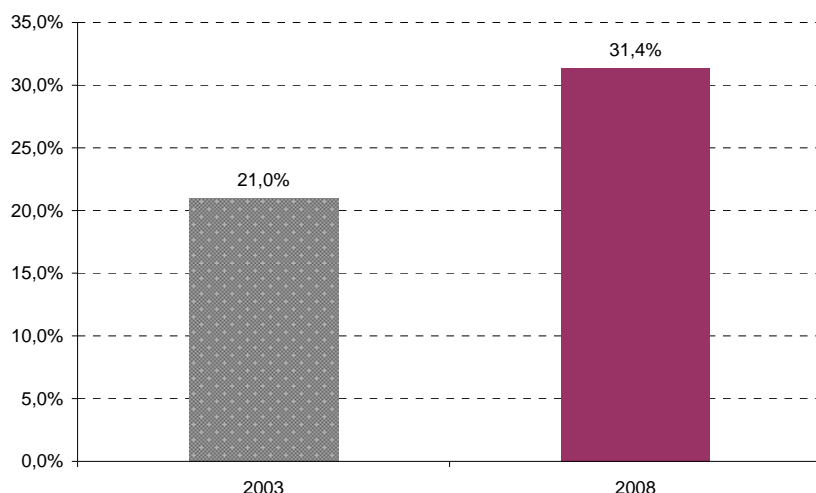
La promoción de las mujeres ha aumentado en una proporción similar al aumento de las mujeres en el mercado laboral –pasando de un 21% en 2003, a un 31,4% en 2008. Sin embargo esta evolución sigue siendo insuficiente para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres e el empleo.

Tabla 22. Promociones en función del sexo. 2003-2008

|             | Mujeres |       | Hombres |       |
|-------------|---------|-------|---------|-------|
|             | 2003    | 2008  | 2003    | 2008  |
| Promociones | 21,0%   | 31,4% | 79,0%   | 68,6% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 35. Promoción en función del sexo. 2003-2008



Fuente. Elaboración propia



En el siguiente capítulo vamos a tratar la **conciliación de la de la vida personal, familiar y laboral** que realizada desde la **corresponsabilidad** facilitará la inclusión, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral.



## 6. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral



El elaborar un modelo de conciliación de la vida familiar/personal y laboral es indispensable para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral. Ya hemos señalado con anterioridad como las mujeres se han incorporado al mercado laboral pero no ha sido igual la incorporación de los hombres al trabajo doméstico.

Esta situación de “transición” hasta la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral ha hecho que el ámbito del hogar quede desatendido o sea la mujer la que en muchos casos asuma también las tareas del hogar:

### Focus Group hombres

**La mujer ha accedido al mercado laboral... pero la sociedad no se ha preparado en cuanto a horarios, tanto para él como para ella. El gestionar el tiempo de uno y otro para tener tiempo. Tanto el hombre como de mujer.**

**Yo pienso que la mujer se ha incorporado pero la sociedad no se ha preparado para que trabajen él y ella. En cuanto a horarios, no hay plazas en guarderías son muy cara.**

El hecho de que *“se ha pasado de una sociedad en la que la mujer no podía trabajar a una sociedad en la que la mujer no puede dejar de trabajar”* (focus group mixto) lo que hace que la conciliación de la **vida familiar/personal y laboral se vea no solo como un derecho**, sino como una verdadera necesidad:

### Focus Group hombres

**Yo creo que (la inclusión de las mujeres a) la vida laboral ha empeorado la vida familiar, porque antes las mujeres se ocupaban de los hijos... y antes con un sueldo valía. Ahora tienen que trabajar los dos pero a los hijos hay que cuidarlos igual. O sea que ahí falla algo.**



Las personas participantes señalan que las empresas se han beneficiado de la entrada de las mujeres al mercado laboral con salarios excesivamente bajos de forma que:

#### **Focus Group mixto**

**“...el sueldo que antes se le daba al padre de familia lo han dividido entre dos y le dan la mitad al hombre y la mitad a la mujer”**

**LAS EMPRESAS DEBERÍAN DEVOLVER EL BENEFICIO OBTENIDO CON LA INCURSIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL FAVORECIENDO MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

Sin embargo, no se percibe este esfuerzo por parte de las empresas privadas, **viendo únicamente su aplicación en la Administración Pública o Empresas Semi-públicas:**

#### **Focus group mixto**

**Es que se ha asumido que la Administración es otra cosa diferente a la empresa, la Administración Pública tiene cada vez mejores condiciones y me parece bien; ellos avanzan mucho y nosotros seguimos igual. Antes de que la Administración de un paso más, por qué no obligar a las empresas...**

**A parte de las públicas están esas que son medio públicas, medio privadas que suelen tener condiciones parecidas, no son funcionarios pero tienen condiciones similares.**

Además de la falta de medidas a las que “realmente” se puedan acoger las personas empleadas en la empresa privada, se suma el hecho de que siguen siendo las mujeres las que se acogen a la totalidad de la baja por maternidad y las que



reducen jornada... sin darse una corresponsabilidad de las tareas del ámbito privado.

Además de la falta de corresponsabilidad, la ausencia de bajas paternales o de reducción de jornada de los padres se atribuye al igual que en 2003 a:

- El hecho de que **el salario de los hombres habitualmente es mayor que el de las mujeres.**

- **Una cuestión cultural, pero que las mujeres tampoco quieren renunciar a ella:**

### Entrevista

**...yo creo que es el síndrome de la mamá gallina, nosotras tenemos que estar es todo, cuidar los niños, la casa. Porque hay veces que sí que él cobra más pero hay otras veces que cobra más ella o parejo pero quién tira del hogar familiar es la mujer.**

### Focus Group mujeres

**Yo en parte... la reducción prefiero cogérmela yo que la coja mi marido. Habrá de todo pero yo pienso: que me quiten lo bailado, disfrutar porque es un periodo en la vida que se pasa rápido y el problema es que luego pierdes el carro. Luego también hay el miedo por nuestra parte... porque somos muy lanzadas pero tenemos mucho miedo en el mundo profesional y ahí como que nos retiene mucho.**

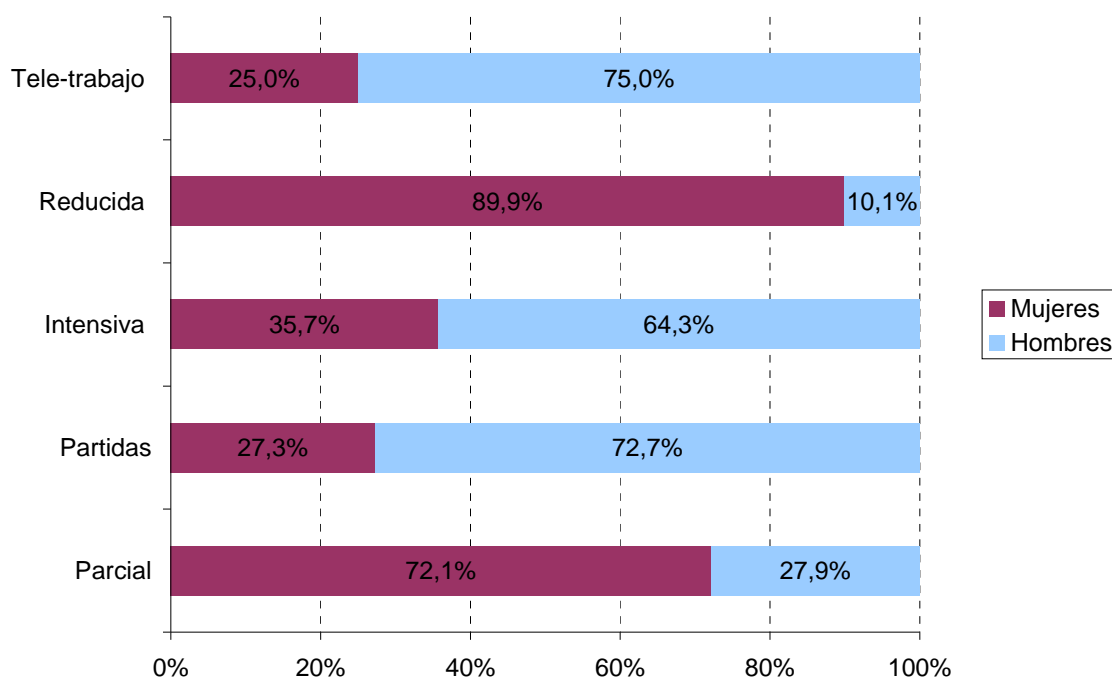
Los datos cuantitativos corroboran este hecho: el 72% de las personas que tienen jornada parcial son mujeres; lo mismo ocurre con las personas que se han acogido a la reducción de jornada, siendo en este caso el 90% mujeres.

Tabla 23. Tipo de jornada en función del sexo. 2003-2008

|              | Mujeres | Hombres |        |
|--------------|---------|---------|--------|
| Parcial      | 72,1%   | 27,9%   | 100,0% |
| Partidas     | 27,3%   | 72,7%   | 100,0% |
| Intensiva    | 35,7%   | 64,3%   | 100,0% |
| Reducida     | 89,9%   | 10,1%   | 100,0% |
| Tele-trabajo | 25,0%   | 75,0%   | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 35. Tipo de jornada en función del sexo. 2008



Fuente. Elaboración propia

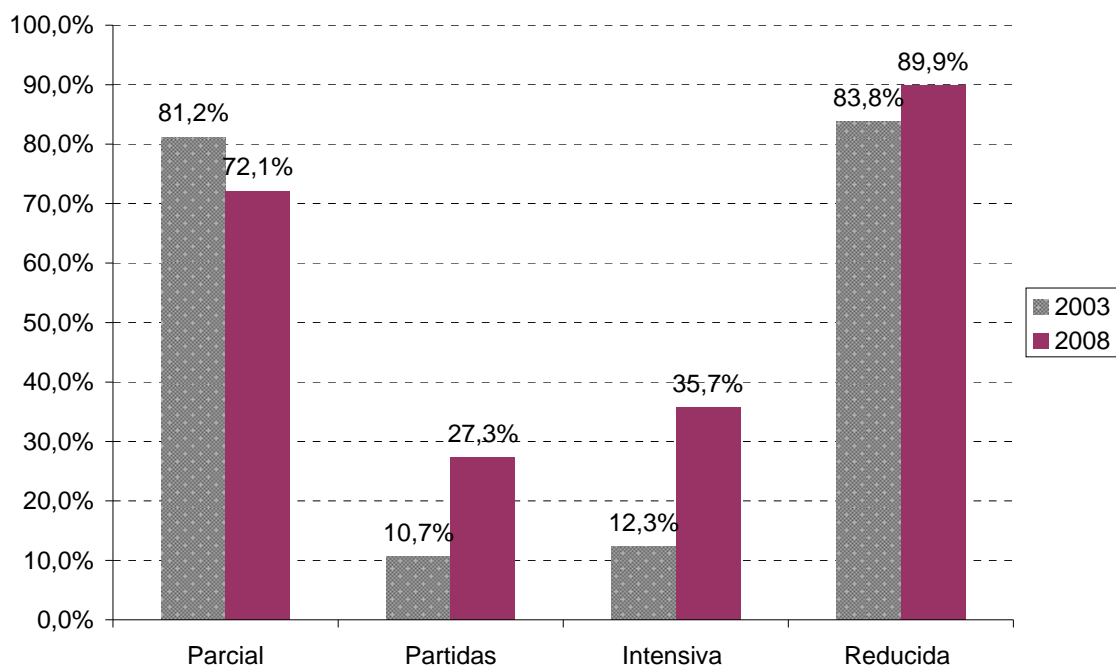
Los datos evolutivos nos muestran cómo se han incorporado mujeres en todos los tipos de jornada, exceptuando la jornada parcial que ha disminuido casi un 10%, aunque como hemos señalado anteriormente sigue siendo muy alto.

Tabla 24. Tipo de jornada en función del sexo. 2003-2008

|           | Mujeres |       | Hombres |       |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
|           | 2003    | 2008  | 2003    | 2008  |
| Parcial   | 81,2%   | 72,1% | 18,8%   | 27,9% |
| Partidas  | 10,7%   | 27,3% | 89,3%   | 72,7% |
| Intensiva | 12,3%   | 35,7% | 87,7%   | 64,3% |
| Reducida  | 83,8%   | 89,9% | 16,3%   | 10,1% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 36. Tipo de jornada en función del sexo. Datos para mujeres. 2003-2008



Fuente. Elaboración propia

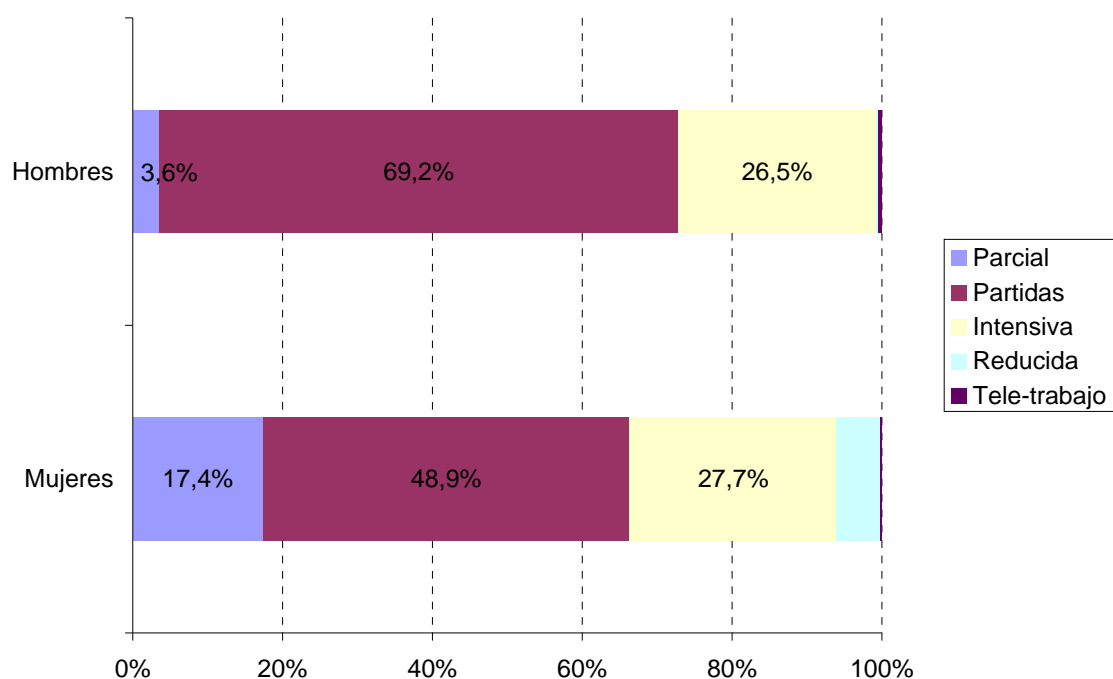
La distribución de las mujeres y de los hombres según el tipo de jornada corrobora lo expuesto hasta ahora con un porcentaje muy superior de mujeres que tienen jornada parcial, así como jornada reducida, siendo ésta residual en el caso de los hombres 0,3%.

Tabla 25. Tipo de jornada para mujeres y para hombres. 2008

|              | Mujeres | Hombres | Total  |
|--------------|---------|---------|--------|
| Parcial      | 17,4%   | 3,6%    | 8,3%   |
| Partidas     | 48,9%   | 69,2%   | 62,2%  |
| Intensiva    | 27,7%   | 26,5%   | 26,9%  |
| Reducida     | 5,7%    | 0,3%    | 2,2%   |
| Tele-trabajo | 0,3%    | 0,4%    | 0,4%   |
|              | 100,0%  | 100,0%  | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 37. Tipo de jornada para mujeres y hombres. 2008



Fuente. Elaboración propia

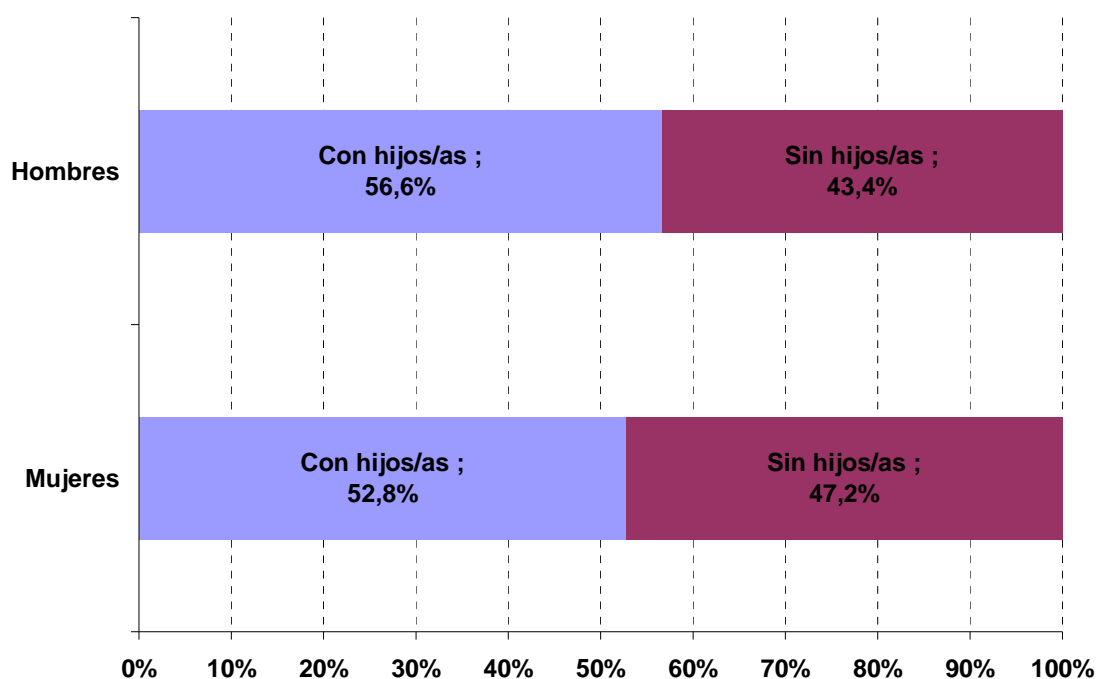
Sin embargo el tipo de jornada no responde a los datos relacionados con las responsabilidades familiares ya que existe un mayor porcentaje de hombres que tienen hijos y/o hijas, y es que el trabajo reproductivo sigue siendo asumido por las mujeres.

**Tabla 26. Responsabilidades familiares para mujeres y hombres. 2008**

|              | Mujeres | Hombres | Total  |
|--------------|---------|---------|--------|
| Con hijos/as | 52,8%   | 56,6%   | 55,3%  |
| Sin hijos/as | 47,2%   | 43,4%   | 44,7%  |
|              | 100,0%  | 100,0%  | 100,0% |

Fuente. Elaboración propia

**Gráficos 38. Responsabilidades familiares para mujeres y hombres. 2008**



Fuente. Elaboración propia

Los datos cuantitativos reflejen como residual el porcentaje de hombres que reducen jornada, sin embargo a nivel cualitativo empieza a ser un indicador positivo el hecho de que en tanto en los grupos como en las entrevistas se hayan citado casos en los que la reducción de jornada ha ido pedida por el padre:



## Entrevista

**Aquí si tenemos el caso contrario de una médico que es su marido el que ha reducido jornada. El es conserje de un colegio y claro gana menos que ella, ella es licenciada en medicina y tiene mayor salario.**



## 7. Los estereotipos y prejuicios de género en la empresa de Bizkaia



## 7. Los estereotipos y prejuicios de género en las empresas de Bizkaia

Los estereotipos y prejuicios de género influyen en todos los ámbitos de la vida laboral, estos estereotipos pueden afectar a las mujeres de forma directa o indirecta.

Los prejuicios y estereotipos de género afectan a las mujeres de forma directa en aspectos tan importantes como **la incorporación al mercado laboral y la promoción** (aspectos tratados en capítulos anteriores) o a lo largo de su vida profesional con tareas que **“son atribuidas a las mujeres”** (mismos estereotipos citados en 2003):

### Entrevista

Si en una empresa hay 3 personas que tienen las mismas tareas y no hay un telefonista pues no se por qué van a mirar a la chica también para que abra la puerta o que ponga un café incluso. Si hay que elegir a alguien... ese tipo de normas no escritas sí que siguen existiendo.

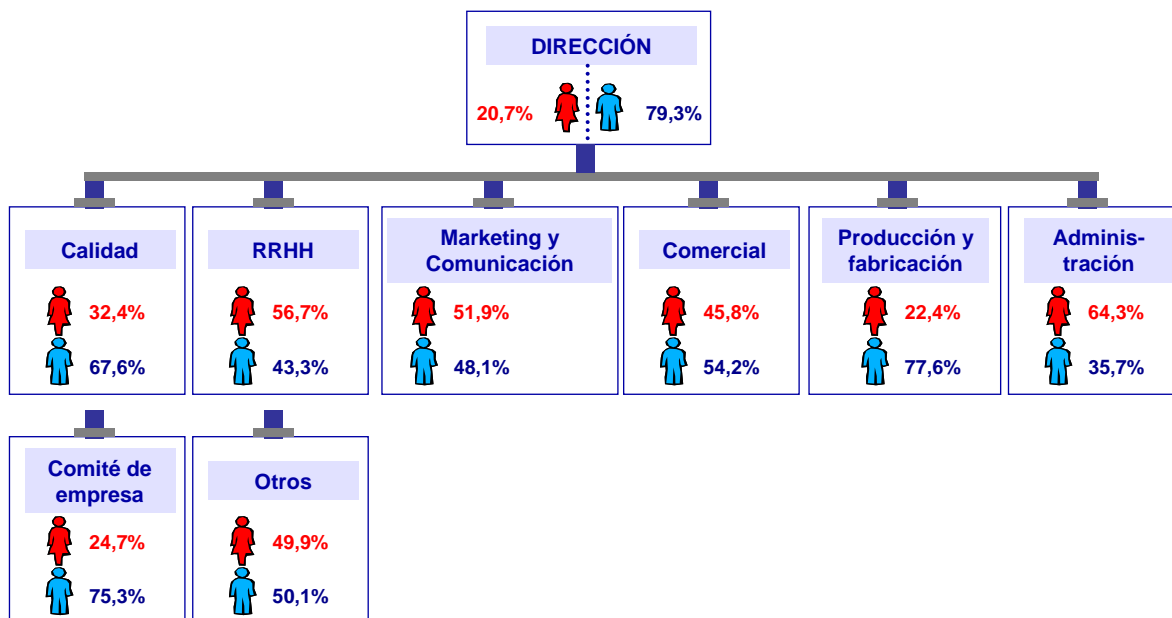
### Focus group mujeres

Yo lo que veo es que las mujeres somos más flexibles, hacemos de todo, cogemos el teléfono, nos levantamos a abrir la puerta, atendemos al mensajero... En mi empresa ha pasado que está sonando el teléfono a una compañera que no está y ser incapaz de coger el teléfono (en referencia a un compañero).

De forma indirecta los prejuicios afectan en la configuración de los departamentos de las empresas que a su vez retroalimentan los prejuicios que hemos denominado directos.

A continuación vamos a mostrar de forma gráfica la configuración de las empresas de Bizkaia por departamentos en función del sexo:

Gráfico 39. Configuración de los departamentos por sexo. 2003-2008



Fuente. Elaboración propia

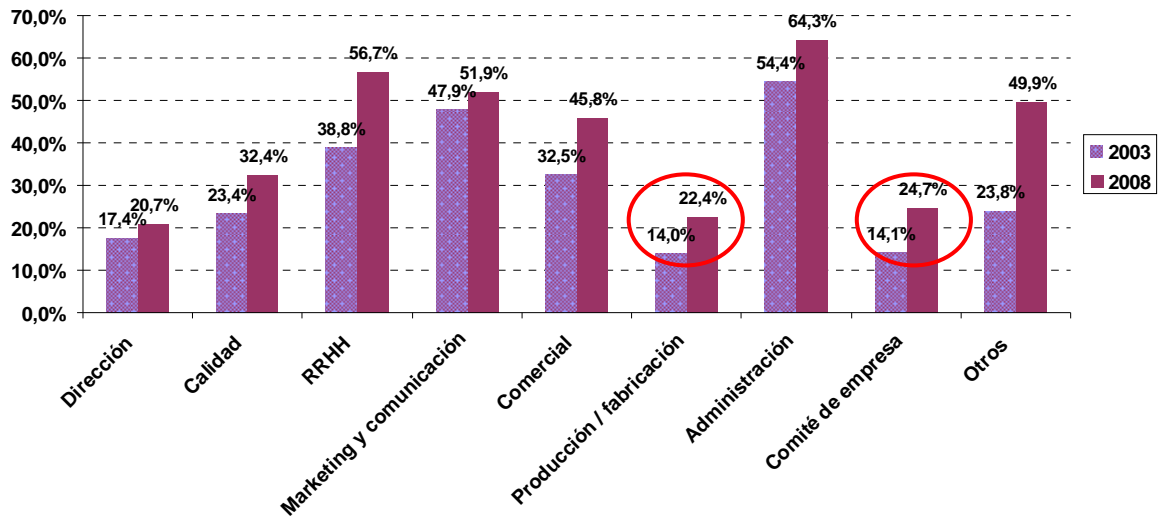
Los datos evolutivos nos muestran que los estereotipos se mantienen, acentuándose en RRHH que aumenta casi un 20% o departamentos como Calidad y Administración que aumentan prácticamente un 10%.

Tabla 27. Configuración de los departamentos en función del sexo. 2003-2008

|                          | Mujeres |       | Hombres |       |
|--------------------------|---------|-------|---------|-------|
|                          | 2003    | 2008  | 2003    | 2008  |
| Dirección                | 17,4%   | 20,7% | 82,6%   | 79,3% |
| Calidad                  | 23,4%   | 32,4% | 76,6%   | 67,6% |
| RRHH                     | 38,8%   | 56,7% | 61,2%   | 43,3% |
| Marketing y comunicación | 47,9%   | 51,9% | 52,1%   | 48,1% |
| Comercial                | 32,5%   | 45,8% | 67,5%   | 54,2% |
| Producción / fabricación | 14,0%   | 22,4% | 86,0%   | 77,6% |
| Administración           | 54,4%   | 64,3% | 45,6%   | 35,7% |
| Comité de empresa        | 14,1%   | 24,7% | 85,9%   | 75,3% |
| Otros                    | 23,8%   | 49,9% | 76,2%   | 50,1% |

Fuente. Elaboración propia

Tabla 28. Configuración de los departamentos en función del sexo. Datos para las mujeres. 2003-2008



Fuente. Elaboración propia

Sin embargo también es importante señalar el **incremento de mujeres en los departamentos "masculinizados" como producción y fabricación y en los comités de empresa.**



## 8. Comunicación y género

## 8. Comunicación y género

Los discursos tanto de mujeres como de hombres coinciden con los expuestos en 2003, atribuyendo escasa importancia tanto al lenguaje empleado por las empresas en sus comunicaciones, como al lenguaje no sexista en general.

Percepciones del año 2003:

**LAS MUJERES CONSULTADAS ATRIBUYEN ESCASA IMPORTANCIA AL EMPLEO DE LA PERSPECTIVA GÉNERO EN EL LENGUAJE UTILIZADO POR LAS EMPRESAS EN SUS COMUNICACIONES**

**EN LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS PRIVADAS CONSULTADAS SE EMPLEA UNA COMUNICACIÓN, UN LENGUAJE CLÁSICO. ENTENDIDO ESTE COMO AQUEL EN EL QUE EL MASCULINO ES USADO COMO GENÉRICO, ASPECTO ESTE ÚLTIMO QUE ES ACEPTADO POR LAS TRABAJADORAS CONSULTADAS**

**EN MUCHOS CASOS EL EMPLEO DE LA PERSPECTIVA GÉNERO EN LAS COMUNICACIONES DE LAS EMPRESAS, SOBRE TODO PÚBLICAS O PSEUDO PÚBLICAS, SE PERCIBE COMO UNA MEDIDA POLÍTICA, "PARA QUEDAR BIEN"**

Percepciones del año 2008:

Focus group mixto

A mi me pone muy nerviosa lo del todos y todas, yo creo que no nos debemos complicar con esas cosas. Lo que importa es el fondo.

Yo es que si veo trabajadores o todos me siento incluida.

... no puedes estar analizando el lenguaje de esa manera. En eso hay que relajarse un poco ¿no?



**Además es que yo no me siento atacada o mal porque se utilice el masculino.**

### **Focus group mujeres**

**A mi lo de trabajadores / trabajadoras me parece una tontería, eso son cosas secundarias por completo. Que el idioma es machista pues sí, pero por eso no vas a cambiar un idioma que lleva siglos.**

También se ha detectado tanto en las entrevistas como en los focus group el empleo de términos masculinos utilizados por mujeres haciendo referencia a ellas mismas; no solo porque el castellano emplea el masculino como genérico sino que es un mérito el haber realizado una profesión “masculinizada” y se percibe un reconocimiento mayor si se emplea el masculino.

### **Focus group mixto**

**Yo soy ingeniero. Es que en mi título no pone ingeniera pone ingeniero. Hace 15 años de todo esto... también es verdad que desde hace un tiempo no sé por qué en el currículum yo pongo ingeniera.**

**Pero a un hombre no en la escuela de enfermería no le oirás decir que él es enfermera.**

### **Focus group mujeres**

**Es que si dices ingeniera parece como que eres de segunda, ¿no? En cambio si dices ingeniero parece mejor.**



**También ocurre que en una profesión históricamente realizada por mujeres llega un hombre y es el mejor como: peluqueros, cocineros, modistos... elevan la profesión.**

**...pero no pasa lo mismo con las mujeres porque se puede dar que 2 mujeres que estén en ingeniería sean las que mejor nota sacan, también en el proyecto y al final tienen dificultades para encontrar trabajo.**

**Los hombres que destacan en una profesión femenina se elevan pero las mujeres pasan inadvertidas, en ingeniería, medicina.**

Sin embargo, el lenguaje no es solo una forma de comunicación, también tiene un papel como elemento socializador. Es decir, el empleo de determinadas profesiones, roles... en masculino o en femenino perpetúa la asociación de esas profesiones o roles con el género, interiorizando estas asociaciones y viéndolas como normales.

Ocurre lo mismo con las imágenes no sexistas, entendiendo que éstas tienen que ser fiel reflejo de la realidad; sin tener en cuenta el efecto socializador que estas imágenes pueden tener en generaciones futuras.

### **Focus group mixto**

**Que pongan una mujer en un cuadro eléctrico y quizá no haya ninguna haciéndolo y han puesto a la señorita de compras me parece ridículo, si es real que lo hagan pero si no...**

**Es que si pones un hombre poniendo la lavadora no pasa nada pero si pones una mujer...hay gente que va a decir que ese anuncio es sexista. Entonces que hay que poner siempre hombres.**



**Y si seguimos así entonces va a ser pos que ponemos un blanco en vez de un negro, en vez de uno de 65 en vez de uno de 25... y así hasta el infinito.**

A nivel general el uso de lenguaje y de imágenes no sexistas se percibe como un esfuerzo con pocos resultados quedándose en la superficie del problema sin tratar lo realmente importante.

### **Focus group mixto**

**Yo creo que hay que priorizar de lo más importante a lo menos importante no de lo menos importante (refiriéndose a imágenes y lenguaje no sexista) a lo más importante.**

### **Entrevista**

**Es que queda muy bonito político-política, director-directora... Pero que se están perdiendo en las ramas y no van a lo importante... que una carta ponga señores-señoras... no. Es para que parezcan que hacen algo.**

### **Entrevista**

**Es necesario, pero a veces pienso que se hace un esfuerzo excesivo en el lenguaje cuando nadie se siente reconocido en eso; por lo tanto no es en el lenguaje donde hay que incidir.**



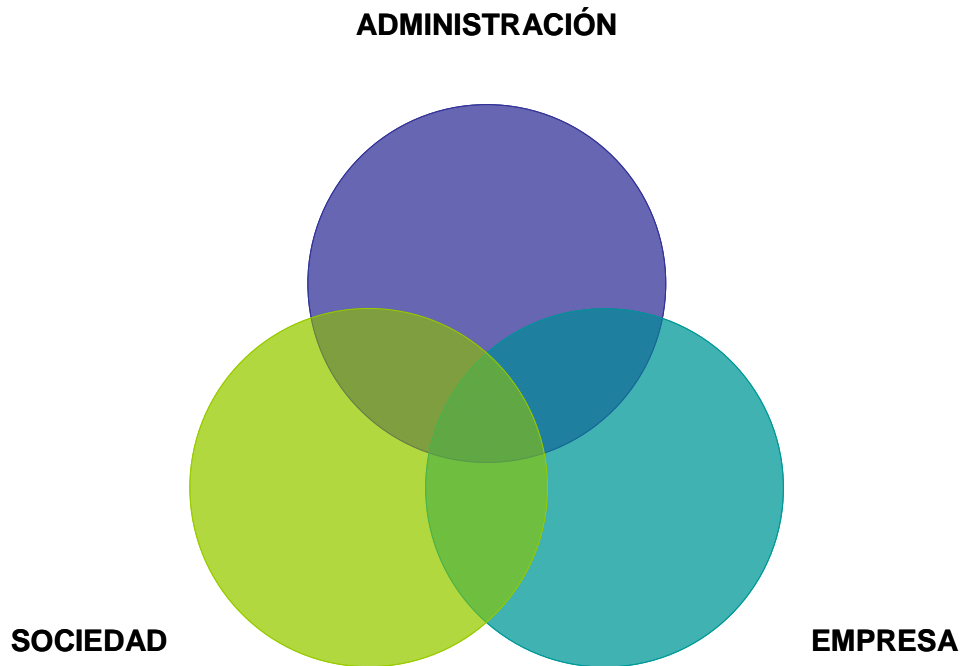
## 9. Protagonistas y agentes clave del cambio



## 9. Protagonistas y agentes clave del cambio

Los agentes clave del cambio hacia una igualdad efectiva de las plantillas con perspectiva de género se citaron ya en el informe realizado en 2003: **ADMINISTRACIÓN, EMPRESA Y SOCIEDAD.**

Estos **agentes se encuentran interrelacionados** y aunque comenzaron hace años su marcha hacia la igualdad, la velocidad de adaptación hacia estos cambios es diferente en unos y en otros:



A continuación vamos a conocer cuál es la percepción de la Administración y la empresa como dos de los agentes clave del cambio.

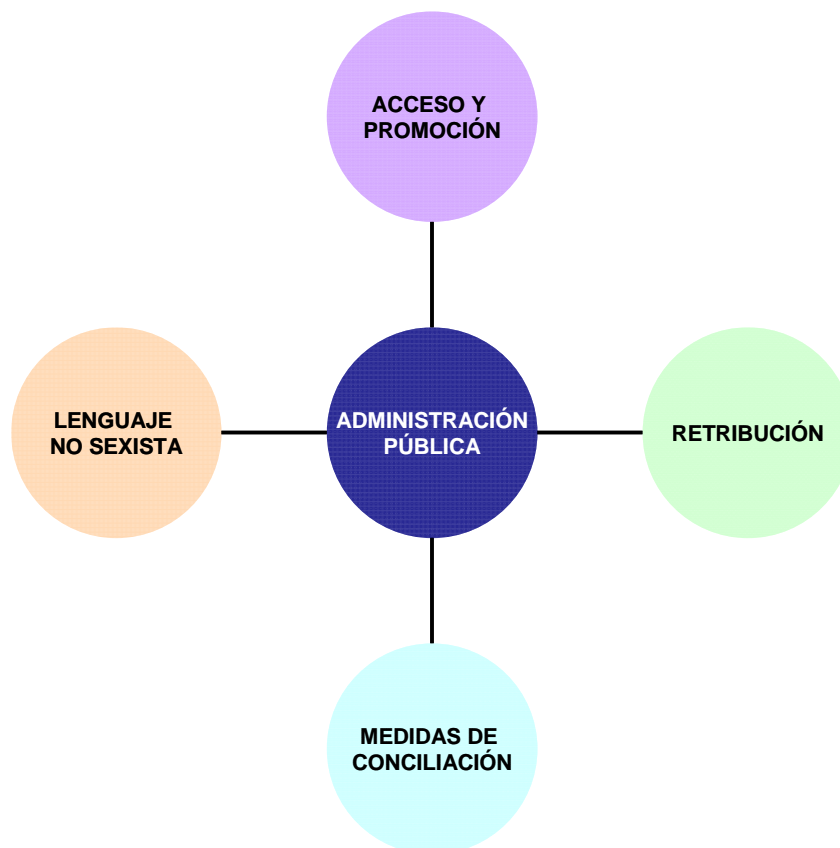


## 9.1. La Administración

Las personas participante tanto en las entrevistas en profundidad como en los grupos de discusión ven a la administración como un **Agente Clave** para el logro de la Igualdad Efectiva en las Plantillas desde una doble perspectiva: **por una parte como un modelo de referencia y por otra agente que repercuta directamente en las empresas y en la sociedad en general a través del marco legislativo.**

### 1. La Administración como modelo de referencia:

La Administración es vista como un referente, que debe de implementar Medidas de Igualdad en su organización interna. Las medidas de igualdad percibidas por las personas participantes en la fase cualitativa son: **el acceso a la administración, la retribución, las medidas de conciliación y el lenguaje no sexista.**



- **Acceso y promoción.** El acceso a la Administración mediante OPE; bolsa de trabajo... al igual que la promoción mediante examen o méritos se considera un modo de acceso totalmente objetivo, que no discrimina en función del sexo.

Este modo de incorporación es visto como el ideal y el que las empresas deberían seguir para lograr que la valoración fuera realmente objetiva.

### Focus group mujeres

En la administración sí hay un 70% de mujeres... es donde se prima el mérito y lo han demostrado en una oposición. No se mira si es hombre o mujer (...) Y ahí está la clave en que la mujer puede... y en una empresa privada no y eso que hay muchas medidas positivas pero que son insuficientes.

Una de las formas sería... en la pública hay oposiciones pues en la privada también. Si hay dos personas que acceden a un puesto pues se les somete a examen y el que mejor nota saque... pues... se le asciende.

- **Retribución.** La retribución también es un aspecto en el que la Administración es igualitaria y debe de ser un ejemplo para la empresa privada.
- **Medidas de conciliación.** La percepción de las medidas de conciliación que se aplican en la Administración Pública son las mismas que se señalaron en 2003, destacando las relacionadas con la reducción de jornada, excedencia, baja paternal, flexibilidad horaria... que en la administración son viables y que en la empresa privada todavía no es una práctica generalizada.

➤ **Medidas relacionadas con la maternidad:**

- Reducción de jornada,
- Excedencia,
- Baja paternal.

➤ **Flexibilidad horaria**



### Focus group mixto

**El funcionariado lo tiene bastante mejor (haciendo referencia medidas de conciliación). No es lo mismo trabajar en Gobierno Vasco que en la empresa privada... por eso yo creo que muchas mujeres que opositan...**

- **Lenguaje no sexista.** Aunque ya hemos visto en el apartado dedicado a “comunicación y género” la percepción generalizada es que se dedica demasiado esfuerzo al lenguaje y en la mayoría de los casos no se ve como algo necesario; no obstante es generalizado que la Administración debe de ser un ejemplo en este sentido.

### Focus group mixto

**... es que si no lo hace la Administración..**

Además de un ejemplo de para la empresa privada la Administración Pública es la que debe de marcar las pautas a través de la legislación que las empresas deben seguir.

## 2. La Administración Pública como legisladora

Las personas participantes han señalado como positivo el nuevo marco rector, si bien profundizando en su contenido el grado de conocimiento podemos de calificarlo como medio.

Según las personas participantes en los Focus Group, el avance detectado radica en:

- **La ley de Dependencia**: señalan que beneficiará a las mujeres en la inclusión en el mercado laboral



- **La ley de Igualdad** (citando únicamente la estatal): a pesar de ser citada, no se conoce su contenido.

### Focus group mixto

**Yo había oído la Ley de Igualdad pero no se en qué consiste**

En cuanto a las medidas de conciliación se citan como las más conocidas las: “bajas por maternidad y paternidad”, “reducción de jornada”, “deducciones por contratar mujeres”...

Menos conocidas son los Planes de Igualdad aunque ha sido citado de forma espontánea por alguna de las personas participantes:

### Focus group mixto

**En mi empresa se va a hacer el diagnóstico, me enteré ayer a la tarde. Y hay grupo de discusión y lo que me enteré es que lo van a hacer aplicado a la conciliación de primeras.**

**Mi empresa no llega a 250 trabajadores pero está cerca. Lo van a hacer a nivel de grupo y entre las empresas del grupo se ha seleccionado a la nuestra para aplicarlo hay y luego aplicarlo al resto, pero de primeras se aplica a la conciliación.**

**Ahora se va a hacer el diagnóstico. Estamos un 80% hombres-20% mujeres. En el área donde estoy yo (fabricación de convertidores) el porcentaje baja muchísimo más.**

El diagnóstico lo hace una empresa externa. Hay unos grupos de trabajo y luego hay dos grupos de discusión, uno de mujeres y otro de hombres.

## 9.2. La empresa privada

El papel que juegan las empresas es considerado de vital importancia debido a que son ellas las que tienen que implantar lo estipulado por la Ley. A pesar de que la evolución en las empresas se percibe como lenta, **los datos objetivos evidencian que se ha producido un aumento significativo de las empresas que trabajan en “mecanismos de conciliación de la vida personal y laboral” (23,7%) y así como en “planes de igualdad de oportunidades” (8,5%).**

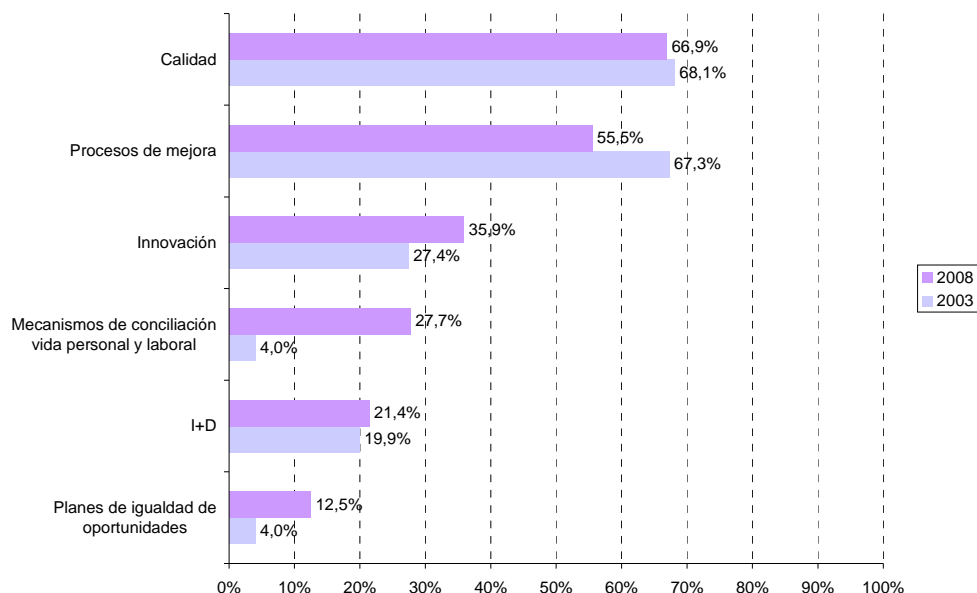
Hay que tener en cuenta que con la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres las empresas de más de 250 personas empleadas tiene la obligación de realizar un plan de Igualdad, así como aquellas empresas que lo tengan establecido en su Convenio Colectivo o cuando lo marque la autoridad laboral. Esto no impide que el resto de empresas realice planes de igualdad; de hecho estas empresas pueden acogerse a ayudas para la realización del mismo.

Tabla 29. Objetivos empresariales 2003-2008

|  | 2003  | 2008  |
|--|-------|-------|
| Calidad  | 68,1% | 66,9% |
| Procesos de mejora                                 | 67,3% | 55,5% |
| Innovación   | 27,4% | 35,9% |
| Mecanismos de conciliación vida personal y laboral | 4,0%  | 27,7% |
| I+D  | 19,9% | 21,4% |
| Planes de igualdad de oportunidades                | 4,0%  | 12,5% |

Fuente. Elaboración propia

Gráfico 40. Objetivos empresariales 2003-2008



Fuente. Elaboración propia

Pero, **¿qué empresas son las que están trabajando en Planes de Igualdad en Bizkaia? ¿Son aquellas que por lo marcado en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres tienen obligación de realizar un Plan de Igualdad o son empresas que lo realizan de forma voluntaria?**

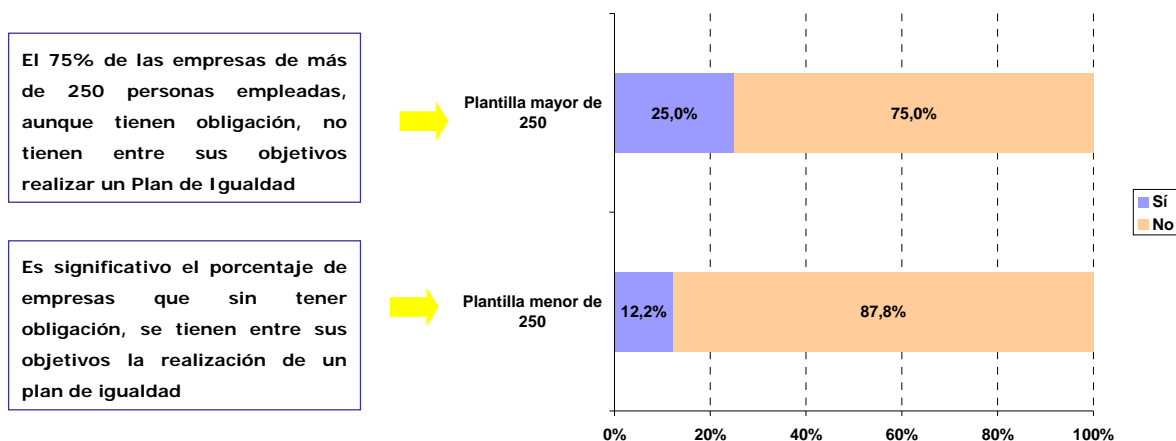
Los datos nos revelan que es el doble el porcentaje de empresas que trabajan en un Plan de Igualdad de Oportunidades con una plantilla mayor de 250 personas empleadas; no obstante en cuanto al valor absoluto hay que tener en cuenta que es significativo el número de empresas que sin tener obligatoriedad se encuentran trabajando en este objetivo.

**Tabla 30. Empresas que trabajan en planes de Igualdad de oportunidades por tamaño de empresa. 2008**

|    | Plantilla menor de 250 (n=385) | Plantilla mayor de 250 (n=8) |
|----|--------------------------------|------------------------------|
| Sí | 12,2%                          | 25,0%                        |
| No | 87,8%                          | 75,0%                        |
|    | 100,0%                         | 100,0%                       |

Fuente. Elaboración propia

**Gráfico 41. Empresas que trabajan en planes de Igualdad de Oportunidades por tamaño de empresa. 2008**



Fuente. Elaboración propia

Finalmente, hemos preguntado a las personas participantes por qué las empresas aún teniendo la obligación no realizan el Plan de Igualdad, así como las necesidades para la implantación de la misma:

### ¿Por qué no realizan Planes de Igualdad?

- Falta de concienciación
- Desconocimiento, tanto de la Ley como de las subvenciones existentes
- Falta de sanciones
- Percepción de gasto y pérdida de tiempo



**TAMBIÉN SE PERCI BE ESTA PROBLEMÁTICA EN EL RESTO DE MEDIDAS DE IGUALITARIAS**

### ¿Qué necesitan las empresas para realizar los Planes de Igualdad?

- Campaña publicitaria y de concienciación
- Sanciones a las empresas que no cumplan con la Ley
- Que la administración obligue a las empresas que trabajan con ella a tener Plan de Igualdad
- Un certificado que proporcione un valor añadido tipo "ISO", "AENOR"...
- Ayudas económicas

\* Percepciones de las personas participantes

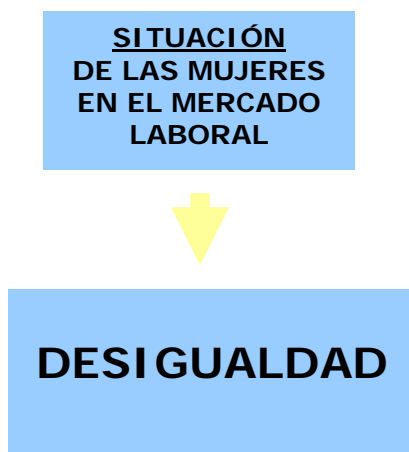


## 10. Síntesis de conclusiones

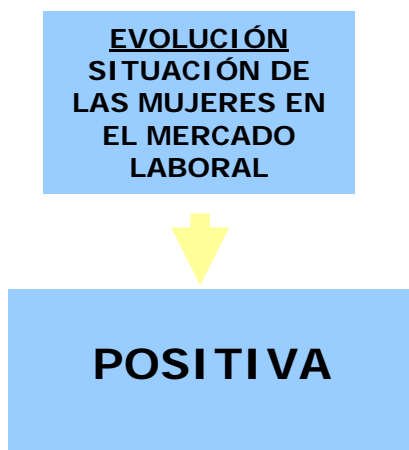


## 10. Síntesis de conclusiones

Si tenemos que calificar la situación de las mujeres con relación a los hombres en el mercado laboral tenemos que calificarla como una SITUACIÓN DE DESIGUALDAD.



Sin embargo si tenemos que calificar la evolución de la situación de las mujeres en los últimos años podemos decir que ésta ha sido POSITIVA.





A modo de resumen podemos señalar **una evolución positiva en la incorporación de las mujeres al mercado laboral**: se ha pasado de 1 puesto de cada 5 ocupado por una mujer en 2003 a un puesto de cada 3 en 2008.

La mayor evolución se ha producido en las más jóvenes, **siendo casi paritaria la participación de mujeres y hombres en las personas empleadas menores de 25 años** (40,9% de mujeres y 59,1% de hombres); **y aumentando significativamente el porcentaje de mujeres que lleva menos de 6 meses en la empresa** (aumento de un 29,3% en los últimos 5 años)

También existe una evolución positiva en su carrera profesional, duplicándose el porcentaje de promociones de mujeres en puestos intermedios. Sin embargo todavía queda mucho camino hasta el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral y es que **los puestos de mayor responsabilidad siguen estando ocupados en su mayoría por hombres** (los puestos de dirección son un 5,5% del total de puestos, ocupando un 1% las mujeres y un 4,5% los hombres).

La mayor barrera encontrada para el logro de la igualdad en el mercado laboral la **falta de corresponsabilidad** y la **dificultad para conciliar** y es que como señalan las personas participantes las medidas de conciliación "se aplican en mayor medida la Administración Pública"

Esta dificultad para conciliar afecta en mayor medida a las trabajadoras que asumen el trabajo productivo y reproductivo, optando por la reducción de jornada para poder asumir esta doble jornada.

No obstante la empieza a ser cada vez más extendido que los hombres asuman la reducción de jornada, aspecto que debe de seguir esta evolución para el logro de la igualdad de mujeres y hombres en el acceso y promoción dentro del mercado laboral.



A pesar de que se percibe una evolución lenta en las empresas, los datos objetivos evidencian un cambio a partir de la nueva Ley de Igualdad aumentando significativamente las empresas que trabajan en **“mecanismos de conciliación de la vida personal y laboral” (23,7%)** y en **“planes de igualdad de oportunidades” (8,5%)**.

Además de la citada Ley se ve como necesario sancionar a las empresas que no cumplan con la Ley y realizar una campaña de concienciación para que los Planes de Igualdad sean concebidos como un mecanismo de calidad, proporcionando a las mismas un certificado dotándolas de esta forma de un valor añadido.



# 11. Anexos



## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Ubicación.....   | 12 |
| Tabla 2. Forma jurídica.....  | 13 |
| Tabla 3. Sector de actividad.....   | 14 |
| Tabla 4. Facturación.....   | 15 |
| Tabla 5. Distribución de las plantillas por sexo. 2003-2008.....                            | 31 |
| Tabla 6. Composición de la plantilla por edad en función del sexo. 2008.....                | 33 |
| Tabla 7. Composición de la plantilla por edad para mujeres y hombres. 2008.....             | 35 |
| Tabla 8. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo. 2008.....          | 37 |
| Tabla 9. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo. 2003-2008.....     | 38 |
| Tabla 10. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2008.....      | 39 |
| Tabla 11. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2003-2008..... | 40 |
| Tabla 12. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2008.....                           | 41 |
| Tabla 13. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2003-2008.....                      | 42 |
| Tabla 14. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2008.....                       | 43 |
| Tabla 15. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2003-2008.....                  | 44 |
| Tabla 16. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2008.....              | 48 |
| Tabla 17. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2003-2008...           | 49 |
| Tabla 18. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y para hombres. 2008.....      | 50 |



|  |    |
|--|----|
| Tabla 19. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y hombres. 2003- 2008.....                  | 51 |
| Tabla 20. Proporción de mujeres en las empresas participantes según funciones. 2003-2008.....            | 69 |
| Tabla 21. Composición de la plantilla por funciones para mujeres y hombres. 2008.....                    | 70 |
| Tabla 22. Promociones en función del sexo. 2003-2008.....  | 71 |
| Tabla 23. Tipo de jornada en función del sexo. 2003-2008.....  | 77 |
| Tabla 24. Tipo de jornada en función del sexo. 2003-2008.....  | 78 |
| Tabla 25. Tipo de jornada para mujeres y para hombres. 2008.....   | 79 |
| Tabla 26. Responsabilidades familiares para mujeres y hombres. 2008.....                                 | 80 |
| Tabla 27. Configuración de los departamentos en función del sexo. 2003-2008.....                         | 84 |
| Tabla 28. Configuración de los departamentos en función del sexo. Datos para las mujeres. 2003-2008..... | 85 |
| Tabla 29. Objetivos empresariales 2003-2008.....   | 97 |
| Tabla 30. Empresas que trabajan en planes de Igualdad de oportunidades por tamaño de empresa. 2008.....  | 99 |



## Índice de gráficos

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1. Ubicación.....  | 12 |
| Gráfico 2. Forma jurídica.....   | 13 |
| Gráfico 3. Sector de actividad.....  | 14 |
| Gráfico 4. Ámbito de actividad.....  | 14 |
| Gráfico 5. Facturación.....  | 15 |
| Gráfico 6. Tasa de actividad por sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008).....                                    | 22 |
| Gráfico 7. Tasa actividad por sexo en Bizkaia (promedio anual 1985-2007).....                                | 23 |
| Gráfico 8. Tasa de empleo y tasa de paro por sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008).....                        | 24 |
| Gráfico 9. Tasa de empleo por sexo y edad en Bizkaia (3º Trimestre 2008) .....                               | 25 |
| Gráfico 10. Tasa de empleo por actividad y sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008) .....                         | 26 |
| Gráfico 11. Tasa de empleo en el sector servicios, por sexo en Bizkaia (3º Trimestre 2008).....              | 27 |
| Gráfico 12. Tasa de empleo por ocupación en Bizkaia (3º Trimestre).....                                      | 28 |
| Gráfico 13. Tasa de empleo por sexo y ocupación en Bizkaia (3º Trimestre).....                               | 28 |
| Gráfico 14. Distribución de las plantillas por sexo. 2008.....   | 31 |
| Gráfico 15. Distribución de las plantillas por sexo. 2003-2008.....  | 32 |
| Gráfico 16. Composición de la plantilla por edad en función del sexo. 2008.....                              | 33 |
| Gráfico 17. Composición de la plantilla por edad en función del sexo, datos para las mujeres. 2003-2008..... | 34 |
| Gráfico 18. Composición de la plantilla por edad para mujeres y hombres. 2008.....                           | 35 |
| Gráfico 19. Composición de la plantilla por edad para mujeres y hombres. 2003-2008.....                      | 36 |
| Gráfico 20. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo. 2008.....                        | 37 |



|  |    |
|--|----|
| Gráfico 21. Composición de la plantilla por antigüedad en función del sexo, datos para las mujeres. 2003-2008..... | 38 |
| Gráfico 22. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2008.....                           | 39 |
| Gráfico 23. Composición de la plantilla por antigüedad para mujeres y hombres. 2003-2008.....                      | 40 |
| Gráfico 24. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2008.....  | 41 |
| Gráfico 25. Tipología de contrato para mujeres y hombres. 2003-2008.....   | 42 |
| Gráfico 26. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2008.....  | 43 |
| Gráfico 27. Tipología de remuneración para mujeres y hombres. 2003-2008.....                                       | 44 |
| Gráfico 28. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2008.....                                   | 49 |
| Gráfico 29. Reclutamiento y selección de personal en función del sexo. 2003-2008.....                              | 50 |
| Gráfico 30. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y hombres. 2008.....                                | 51 |
| Gráfico 31. Reclutamiento y selección de personal para mujeres y hombres. 2003- 2008.....                          | 52 |
| Gráfico 32. Personal según funciones por sexo. 2008.....   | 68 |
| Gráfico 33. Proporción de mujeres en las empresas participantes según funciones. 2003-2008.....                    | 69 |
| Gráfico 34. Composición de la plantilla por funciones para mujeres y hombres. 2008.....                            | 70 |
| Gráfico 35. Promoción en función del sexo. 2003-2008.....  | 71 |
| Gráfico 35. Tipo de jornada en función del sexo. 2008.....   | 77 |
| Gráfica 36. Tipo de jornada en función del sexo. Datos para mujeres. 2003-2008.....                                | 78 |
| Gráfico 37. Tipo de jornada para mujeres y hombres. 2008.....  | 79 |
| Gráfico 38. Responsabilidades familiares para mujeres y hombres. 2008...   | 80 |
| Gráfico 39. Configuración de los departamentos por sexo. 2003-2008.....  | 84 |
| Gráfico 40. Objetivos empresariales 2003-2008.....   | 98 |



Gráfico 41. Empresas que trabajan en planes de Igualdad de Oportunidades por tamaño de empresa. 2008..... 99