



DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS PLANTILLAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DE BIZKAIA

Síntesis comparativa 2003-2008



**BILBOKO
MERKATARITZA
GANBERA
CÁMARA DE
COMERCIO
DE BILBAO**



**Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia**

	2003	2008
Tasa de actividad varones	64,3	62,6
Tasa de actividad mujeres	41,4	44,9
Tasa de ocupación varones	59,5	60
Tasa de ocupación mujeres	36,4	42,8
Tasa de paro varones	7,5	4,1
Tasa de paro mujeres	12,1	4,6
Incorporación al mercado laboral	1 de cada 5 puestos ocupado por mujeres	1 de cada 3 puestos ocupado por mujeres
Edad	Porcentaje de mujeres similar en cada rango <25; 25-45 y >45 años	Aumento del porcentaje de mujeres en todos los rangos de edad, existiendo mayor edad, mayor brecha en la incorporación de mujeres.
Antigüedad	El mayor porcentaje de mujeres se encuentra entre las que llevan entre 5 y 10 años en la empresa	Aumento del porcentaje de mujeres en todos los rangos de antigüedad, encontrándose menos desigualdades por sexo entre la plantilla que lleva menos tiempo en la empresa.
Reclutamiento y selección	Porcentaje de selección mediante cv y entrevista inferior al 70% en el caso de las mujeres e inferior al 60% en el caso de los hombres.	Aumento de selección mediante c. v. y entrevista para ambos sexos. Al igual que en 2003, las mujeres tienen que superar en mayor medida un proceso de selección con c. v. y entrevista.
Tipología de contrato	El porcentaje de eventuales se sitúa en alrededor del 25%	Mayor inestabilidad en los puestos de trabajo ocupados por mujeres con un 6% más de contratos eventuales que los hombres.
Tipo de jornada	Las mujeres tienen mayoritariamente jornada parcial y jornada reducida	Las mujeres siguen teniendo mayoritariamente jornada parcial y jornada reducida, aunque aumenta significativamente el porcentaje con jornada partida e intensiva.
Remuneración	Aunque las mujeres tienen mayor proporción que los hombres un sueldo fijo, también se constata mayor variabilidad en su sueldo que en el de los hombres	Se reduce notablemente la variabilidad del sueldo de las mujeres aumentando en el caso de los hombres. En el caso de los hombres también aumenta el porcentaje con sueldo fijo
Plantilla por departamento	Se constata una distribución por sexo estereotipada ocupando las mujeres departamentos asociados a lo femenino y los hombres a lo masculino	Los estereotipos se mantienen, si bien es positivo el incremento de mujeres en los departamentos "masculinizados": producción y fabricación y comité de empresa
Promoción	De las promociones realizadas en las empresas un 21% corresponde a mujeres	Aumento del % de mujeres que promocionan 31,4% (sobre el total de promociones) aunque la gran mayoría de las promociones son de hombres.
Plan de formación de la empresa	De las personas que acceden a formación un 18,1% corresponde a mujeres	Aumento del 30,1% de mujeres que acceden a formación aunque la gran mayoría de la formación la siguen recibiendo hombres.
Horario del plan de formación de la empresa	Tanto hombres como mujeres realizan la formación mayoritariamente en horario laboral. Si bien las mujeres utilizan en mayor medida su tiempo libre para esta actividad	La formación sigue teniendo lugar en mayor medida en horario laboral, aumentando significativamente en el caso de las mujeres.
Objetivos en los que trabajan las empresas	Objetivos relacionados con la igualdad residuales	Aumento significativo de las empresas que trabajan en "mecanismos de conciliación de la vida personal y laboral" (aumento del 23,7%) y en "planes de igualdad de oportunidades" (aumento del 8.5%).

PERCEPCIONES CUALITATIVAS	2003	2008
<i>El cambio hacia la igualdad laboral entre mujeres y hombres es un proceso lento, que avanza progresivamente pero aún queda un largo camino por recorrer</i>	√	√
<i>La sociedad no se encuentra preparada para el acceso de la mujer al mercado laboral</i>	√	√
<i>Existencia de barreras para el acceso de la mujer al mercado laboral</i>	√	√
<i>A las mujeres se realizan preguntas relacionadas con la maternidad en mayor medida que los hombres</i>	√	√
<i>En una entrevista, existe diferente interpretación en función del sexo, de las mismas respuestas (referida a la vida personal)</i>	√	√
<i>En determinadas empresas, búsqueda de mujeres en puestos tradicionalmente masculinos (ej. Ingeniería, informática)</i>	X	√
<i>Las mujeres tienen dificultades para acceder a puestos de responsabilidad</i>	√	√
<i>En el entorno industrial no resulta extraño encontrar mujeres manejando maquinaria (aunque es mayoritaria la presencia de hombres)</i>	X	√
<i>Las empresas no quieren mujeres con hijos a su cargo entre sus empleadas</i>	√	√
<i>Falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas</i>	√	√
<i>Ausencia de bajas paternales debido a que su sueldo es más alto y al factor cultural</i>	√	√
<i>Conocimiento de casos en los que el hombre es el que reduce la jornada</i>	X	√
<i>Los estereotipos y prejuicios de género influyen en la vida laboral</i>	√	√
<i>Los esfuerzos realizados en lenguaje no sexista son percibidos como excesivos</i>	√	√
<i>Los agentes clave en el cambio hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral son: la administración, sociedad y empresa</i>	√	√

- En 2003-2008, como aspecto positivo destaca una disminución de la brecha de género en la tasa de actividad pasando de un -22,9 en 2003 a un -17,7 en 2008.
- Igualmente es positiva la disminución de la brecha de género en la tasa de ocupación pasando de un -23,1 en 2003 a un -17,2 en 2008. Además es significativo que la tasa de ocupación femenina en 2008 se acerca a la tasa de actividad femenina (42,8 y 44,9 respectivamente). Aspecto que consideramos es muy positivo.
- Los datos relacionados con la tasa de paro de la mujer también son positivos ya que se ha reducido de forma constante todos los años desde el año 2000, exceptuando en 2008 que ha aumentado 0,4 en relación al año anterior. Además se reduce la brecha de género, pasando de 4,6 en 2003 a 0,5 en 2008.
- En el periodo del 2003 al 2008 se ha producido un aumento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

2003 → 1 de cada 5 puestos ocupado por mujeres

2008 → 1 de cada 3 puestos ocupado por mujeres

- A continuación vamos a ver cómo quedan configuradas las plantillas de Bizkaia en función del sexo teniendo en cuenta estas incorporaciones.
- La mayor brecha en la incorporación al mercado laboral sigue estando entre las mujeres de más de 45 años. No obstante, como aspecto positivo, hay que señalar que se ha producido un incremento en la incorporación de mujeres al mercado laboral en todos los rangos de edad.
- Es un hecho que el porcentaje personas que llevan menos de 5 años en la empresa es prácticamente paritario tanto en las personas que llevan de 3-5 años en la empresa como en las que llevan menos de 6 meses. No obstante el aspecto negativo lo encontramos entre las personas que llevan más de 10 años, con un porcentaje de 23,8% de mujeres y un 76,2 % de hombres (aunque se ha producido un incremento de mujeres en todos los rangos con relación al 2003)

- La evolución positiva en la incorporación de las mujeres al mercado laboral es un hecho (han pasado de ser el 19,9% de las plantillas en 2003 a ser el 33,8% en 2008), pero sus condiciones laborales no son las mismas que las de los hombres; comenzando por los mecanismos de acceso al empleo. Al igual que en 2003, las mujeres tienen que superar en mayor medida que los hombres un proceso de selección formal (c. v. y entrevista), mientras que los hombres acceden en mayor medida que las mujeres al empleo a través de las relaciones personales.
- El tipo de contrato nos revela un aspecto a seguir mejorando: la mayor inestabilidad de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres (teniendo un 6% más de contratos eventuales que los hombres)
- Los datos relacionados con el tipo de jornada pueden significar que siguen siendo las mujeres las que asumen el trabajo doméstico¹ y de cuidado ya que siguen teniendo mayoritariamente jornada parcial y jornada reducida. No obstante es un dato de cambio el aumento de mujeres con jornada partida e intensiva (con relación al 2003).
- Además existen diferencias en el tipo de remuneración de mujeres y hombres; resulta reseñable que para ambos sexos se ha producido un aumento en la remuneración fija.
- Respecto a la presencia de las mujeres en puestos de dirección, la evolución es positiva desde el 2003, a pesar de encontrarnos distantes de la paridad, por lo tanto se debiera continuar trabajando en esta dirección.
- Al igual que en 2003 se aprecian diferencias en la composición de los departamentos, con departamentos “feminizados” y “masculinizados”. Solamente en 3 de ellos – en 2008- existe paridad: Dto. de RRHH, Dto. de Marketing y Comunicación y Dto. Comercial. Como aspecto positivo podemos señalar el incremento de mujeres en los departamentos tradicionalmente “masculinos”: Dto. producción - fabricación y Comité de empresa.

- La mayor promoción de hombres que de mujeres apuntan la existencia de un “techo de cristal”. No obstante es positiva la evolución de las mujeres que promocionan pasando de un 21% en 2003 a un 31,4% en 2008.
- Observamos una evolución positiva en las mujeres que acceden a formación continua. No obstante –al igual que ocurre con la promoción- la mayor parte de la formación continua la reciben hombres. Como aspecto positivo relacionado con la formación continua destaca el aumento significativo de mujeres que realizan dicha formación en la jornada laboral.
- La percepción de las plantillas en materia de igualdad en las empresas demanda una necesidad de impulso. 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 en “planes de igualdad de oportunidades” (8,5%).
- ¿Qué empresas son las que están trabajando en Planes de igualdad? ¿Son aquellas que referenciadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres tienen mandato legal de realizar un Plan de Igualdad o son empresas que lo realizan de forma voluntaria?
- El 75% de las empresas de más de 250 personas empleadas, aunque tienen mandato legal, no explicitan tener un Plan de Igualdad pudiendo estar en proceso. Respecto al 25% podemos afirmar el compromiso del tejido empresarial de Bizkaia.
- Es significativo el porcentaje de empresas que sin tener mandato legal, sí tienen entre sus objetivos la realización de un Plan de Igualdad