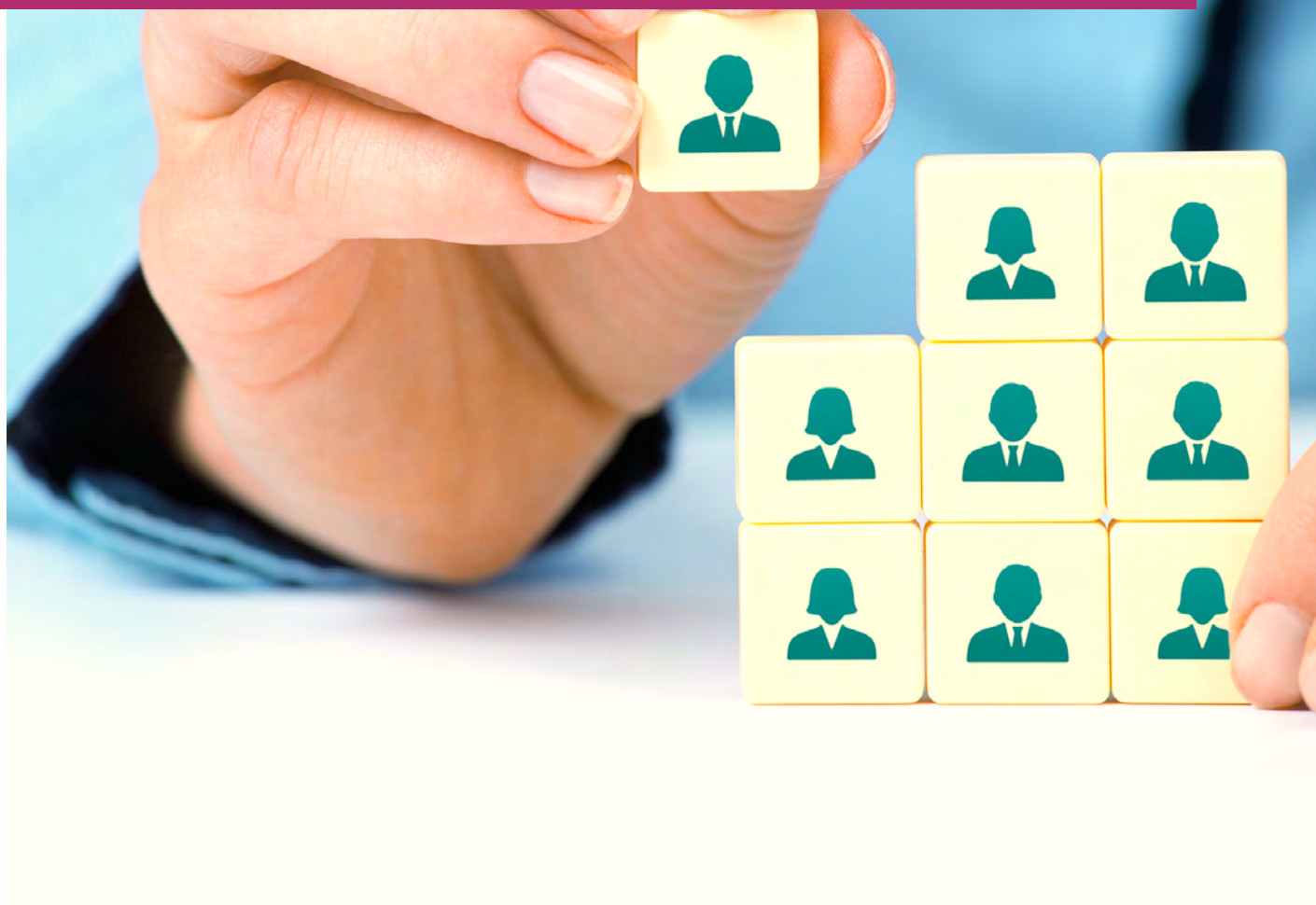


2017

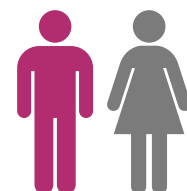
10 años después de la Ley de Igualdad

Retrato de una Crisis.



Concilia2

Por una igualdad REAL y efectiva



10 años después de la Ley de Igualdad

Retrato de una Crisis.

Concilia2

ÍNDICE

04

1. Introducción.

¿Por qué realizamos este estudio? • Conceptualización • Aspectos Legales • LOIEMH • Planes de Igualdad.

21

2. Evolución de la Mujer en el Mercado Laboral.

Ocupación y paro • Contratación y Excedencias • Jornada Laboral • Retribuciones y brecha salarial • Mujeres directivas, científicas y emprendedoras.

42

3. Un análisis en profundidad: Las pymes y los Planes de Igualdad.

Razón del análisis, metodología y perfil • Incremento de mujeres en las empresas y en puestos de responsabilidad • Formación • Salarios • Acoso sexual y Acoso por razón de sexo • Conciliación de la vida personal, familiar y laboral • Medidas y beneficios de los Planes de Igualdad • Consecuencias para el empleo con los Planes de Igualdad.

56

4. Conclusiones.

5. Guía de buenas prácticas en pymes.

- LA FEDERAL
- TSST
- IBECON
- GRUPO CARAC
- LA RUECA ASOCIACIÓN
- TECON SOLUCIONES INFORMÁTICAS S.L

60

6. Entidades colaboradoras.

73

7. Bibliografía.

74

INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI la presencia de las mujeres en los mercados todavía es muy inferior a la de los hombres y, con ello, podemos afirmar que la desigualdad de género aún se mantiene. Por otra parte, el incremento producido en las tasas de actividad y ocupación femenina en los países occidentales, ha sido considerado como uno de los cambios sociales más importantes de la historia reciente. (Pfau- Effinger, 2004).

A pesar de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, estamos lejos de haber alcanzado una igualdad REAL y efectiva. La brecha salarial, las diferencias en los niveles de estudio, las dificultades que encontramos en el acceso a las TIC o en la toma de decisiones, constatan esta afirmación.

La mujer trabajadora se ve inmersa en un mar de dificultades, ¿o acaso la mayor dedicación de la mujer al "trabajo reproductivo" no influye en el desarrollo de su carrera profesional?, ¿hasta cuándo el salario de la mujer va a ser un "complemento" de los ingresos familiares? Esto no ocurre sólo en España sino que se trata de un problema a nivel mundial. No solo "pierden" las mujeres. Aunque es el colectivo peor parado, podemos afirmar que es algo que repercute negativamente en las empresas, con una constante pérdida de talento que nos impide, entre otras cosas, alcanzar una mayor rentabilidad.

Cabe mencionar que esta situación también se ve reflejada en los contratos a tiempo parcial —basados en la necesidad de conciliación, que todavía se sigue considerando tarea de las mujeres — en el desigual reparto de tareas domésticas entre mujeres y hombres, en las cifras de acoso sexual y acoso por razón de sexo — conductas a las que diariamente se enfrentan muchas mujeres encontrando además una difícil posición jurídica al respecto — o en la brecha de actividad, que se agudiza en el momento en el que la mujer se introduce en la etapa de maternidad. Por último, la precariedad y la temporalidad que, unidas a todo lo anterior, provocan que el género femenino se empobrezca cada vez más.

Pese a estas circunstancias, ha habido cambios en las actitudes hacia el empleo femenino y principalmente, en la percepción de las mujeres hacia el modelo familiar que debe imperar. La mayoría de ellas no estarían dispuestas a quedar en un estado de inactividad laboral una vez formado el núcleo familiar (Flaquer, Pfrau Effinger y Artiaga, 2014).

No olvidemos que la desigualdad de género sigue siendo una realidad y, por supuesto, tratemos de combatirla, no solo en el trabajo, sino en todos los ámbitos. Aunque pueda sonar pretencioso, iniciemos una nueva andadura protagonizada por la estabilidad y el equilibrio económico, y por el adelanto de las mujeres y el progreso en igualdad de oportunidades.

¿POR QUÉ REALIZAMOS ESTE ESTUDIO?

Una vez que va reduciéndose la crisis económica que ha acosado a España sin descanso desde 2008 con cifras de paro que llegaron a alcanzar el 26.71% para las mujeres y el 25.50% para los hombres, y 10 años después de la entrada en vigor de la LOIEMH, resulta necesario evaluar la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), sin dejar de lado a las empresas de tamaño superior que también forman parte del tejido empresarial español.

El objetivo es comprobar si la implantación de un Plan de Igualdad (PI) facilita la transición en los contextos de crisis económica y ver los distintos impactos que ésta tiene entre mujeres y hombres. También pretendemos dar a conocer los beneficios que están reportando los PI en las empresas.

Por este motivo, a lo largo del estudio nos centraremos en analizar la realidad en el empleo en los años comprendidos entre 2008- 2016.

Deseamos que la recuperación económica suponga el alcance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores, adquiriendo derechos de conciliación, salarios igualitarios y, por supuesto, eliminando todas las desigualdades existentes en este ámbito. También que este documento sirva como aporte al resto de informes provenientes de distintas instituciones para tratar la igualdad de oportunidades, conocer el avance o retroceso que haya podido suponer la Legislación vigente en materia de igualdad para las empresas y mostrar cual ha sido la participación de las pymes en este sentido.

¿CÓMO LO DESARROLLAREMOS?

En primer lugar, comenzaremos con una revisión bibliográfica que cuenta con referencias sociológicas al concepto de igualdad, un estudio del marco jurídico centrándonos en la ley que regula de forma integral la igualdad de género dentro de las organizaciones y terminar analizando la evolución de la mujer dentro del mercado laboral haciendo un recorrido, desde 2008 hasta 2016.

En una segunda parte de este estudio veremos más detenidamente la situación de las pymes españolas en 2016. Recopilamos mediante encuestas, información facilitada por la dirección y representación legal de la plantilla (RLP) de empresas que cuentan con un Plan de Igualdad y que han participado como “entidades colaboradoras”. Nos cuentan qué efectos se han producido de forma interna en la empresa tras la implantación de un PI en estos últimos años. También se ha analizado paralelamente cómo ha evolucionado la plantilla en empresas que han aplicado un PI con respecto a las que no y, para finalizar, detallamos la situación de algunas empresas como “buenas prácticas”, a través de algunos cuestionarios a la dirección de las entidades participantes.

CON ESTE ESTUDIO PODREMOS CONOCER...

- La situación en España con respecto a datos de ocupación y paro, tipos de contrato y excedencias, jornada laboral, distribución salarial y la situación de las mujeres emprendedoras, científicas y directivas diez años después de la entrada en vigor de la LOIEMH.
- Si tener un Plan de Igualdad (PI) ha permitido a las empresas amortiguar los efectos de la crisis económica.
- Cuál es el grado de desarrollo del PI en las empresas que los han negociado.
- Cuáles son los beneficios asociados al PI y/o medidas de conciliación según las organizaciones.
- Las dificultades que encuentran las entidades para ejecutar las medidas contempladas en el PI.
- Cómo han evolucionado las empresas que han aplicado un PI.
- Conocer las diferencias de opinión entre quienes representan legalmente a la plantilla y la dirección de las empresas.

CONCEPTUALIZACIÓN

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

TRABAJO PRODUCTIVO

Actividades humanas que producen bienes o servicios con un valor de cambio; por tanto, generan ingresos tanto en forma de salario como de algún otro bien, que puede obtenerse mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. Posibilita el sostenimiento material del individuo y/o la familia y el acceso a la cultura, el ocio, el desarrollo económico, la independencia, etc.

TRABAJO REPRODUCTIVO

Trabajo necesario para la reproducción humana (embarazo, alumbramiento y lactancia); así como al conjunto de atenciones y cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida y la supervivencia: alimentación, cuidados físicos y sanitarios, educación, relaciones sociales, apoyo afectivo y psicológico, mantenimiento de los espacios y bienes domésticos. No se reconoce ni económica ni socialmente.

TECHO DE CRISTAL

Muy relacionado con la segregación vertical. Mabel Burín (Burín, 2007) lo define como “Una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad, viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles, que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad, son difíciles de detectar.”

TECHO DE CEMENTO

También relacionado con la segregación vertical. Son el conjunto de elecciones personales de las propias mujeres que hacen que, dentro del mundo empresarial, decidan rechazar la promoción y el acceso a los puestos directivos.

TECHO DE DIAMANTE

Supone que en la sociedad patriarcal, los hombres sean un “objeto de aprecio” y la mujer “objeto de deseo”. De esta manera se subordina a la mujer a una situación en la que el hombre perpetúa su poder, impidiendo así, que se valore a éstas por criterios estrictamente profesionales, mermando la autoestima femenina de cara a aspirar a un puesto de mando (Valcárcel, 1997).

SUELO PEGAJOSO

Las fuerzas que mantienen a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Se refiere al trabajo maternal y trabajo doméstico que imponen una ‘adhesividad’ a las mujeres y que implican un sobreesfuerzo para proyectar su carrera laboral. Las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos, incluidos los afectivos, que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar.

SEXO/GÉNERO

Al hablar de sexo nos referimos a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre mujeres y hombres. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Al hablar de género nos referimos a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para mujeres y hombres atribuidas en función de su sexo.

CULTURA PATRIARCAL

La palabra “patriarca” se compone de las palabras griegas “ἀρχω” (mandar) y “πατήρ” (padre) y desde antiguo denominó a la organización social que otorga la primacía a la parte masculina de la sociedad, e institucionaliza la influencia del padre de familia.

Es el dominio del orden social por los varones, creando un estado de cosas que configura, de forma exterior a las mujeres, todos los aspectos de su existencia, a través de una violencia simbólica, de mitos y creencias que convierten la situación de subordinación en “lo natural”.

PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los prejuicios son opiniones o ideas preconcebidas, generalmente negativas o de rechazo hacia algo o alguien; en este caso, sobre las mujeres o sobre los hombres. A partir de estas opiniones y percepciones subjetivas, construidas en el marco de una cultura concreta, se forman los estereotipos de género; es decir, el ideario social predetermina lo que "es ser mujer" y lo que "es ser hombre" y penaliza a quienes no sometan su conducta y comportamiento a lo que se espera de estas personas en función del sexo biológico que se les haya atribuido.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Es la diferencia de trato, basada en una característica relacionada con el sexo, en el acceso al empleo incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Dificultades por razón de sexo para acceder a determinados sectores de actividad o puestos de trabajo. Así en muchos casos hay sectores de trabajo feminizados (administración, limpieza, telemarketing, cuidados de ayuda a domicilio, empleos domésticos, enfermería, etc.) y otros masculinizados (transporte público, fontanería, ingeniería informática, etc.).

SEGREGACIÓN VERTICAL

Dificultades por razón de sexo para desarrollarse profesionalmente y acceder a los puestos más altos de la escala jerárquica en la empresa, los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.

ACOSO SEXUAL

Situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Es una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad, las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

ACCIONES POSITIVAS

Medidas específicas a favor de las mujeres, adoptadas por los poderes públicos, personas físicas y/o jurídicas, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Estas acciones, sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres, y serán aplicables, siempre y cuando existan situaciones de desigualdad de manera proporcionada a la situación; por ello son siempre temporales.

MAINSTREAMING DE GÉNERO O TRANSVERSALIDAD

Incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. En castellano se utilizan los términos perspectiva de género, enfoque basado en el género o transversalidad de género. El mainstreaming de género “es un proceso estratégico y permanente en la práctica cotidiana de las políticas públicas cuyo fin es el logro de la igualdad real de género”.

CORRESPONSABILIDAD

Reparto equitativo de las tareas del hogar y cuidado de las personas entre quienes integran la unidad familiar sin distinción de sexo.

DOBLE JORNADA

Se trata de una combinación del trabajo productivo, doméstico y de cuidados. La mayoría de mujeres que trabajan fuera de casa luego asumen también la totalidad o mayor parte de las tareas domésticas. Esto supone una acumulación de trabajo con efectos negativos en su salud, pues la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha supuesto la incorporación de los hombres al trabajo doméstico.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

BRECHA SALARIAL

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, con perjuicio para las primeras tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

PLANES DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas, que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para poder eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

IMPACTO DE GÉNERO

Análisis de los resultados y efectos que las decisiones o normas pueden tener sobre mujeres y hombres, así como la incidencia de sus resultados en relación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

LENGUAJE INCLUSIVO

Es el lenguaje que incluye tanto a las mujeres como a los hombres. Es un uso del lenguaje que visibiliza a las mujeres: su participación (o no), sus opiniones, sus circunstancias; en definitiva su realidad, que no es la misma que la de los hombres, etc. Es un estilo que intenta asegurar que todas las personas que integran la sociedad son tratadas con el mismo respeto evitando el uso de términos o expresiones que puedan ser considerados ofensivos.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

UNIDADES DE IGUALDAD

Ofrecen un servicio especializado para el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito que se realice, y que tienen por objeto impulsar, desarrollar, coordinar y evaluar todas aquellas políticas de igualdad de oportunidades adoptadas en y desde las empresas o entidades públicas que favorezcan la no discriminación entre personas de diferente sexo en el ámbito en particular donde se promueva la igualdad.

VISIBILIZACIÓN

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos e información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres.

ASPECTOS LEGALES

Para entender en profundidad la evolución que, en el aspecto legal y en España, ha tenido el principio de igualdad de oportunidades desde el año 1978, cuando se aprueba la Constitución Española, hasta el año 2007, en el que entra en vigor la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo (marca un hito en el desarrollo de las políticas de igualdad), resulta inevitable mencionar, además de las normas estatales, los instrumentos internacionales y comunitarios que han impulsado la igualdad de oportunidades en España a lo largo de las últimas cuatro décadas.

A) En el ámbito internacional:

- Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).
- Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).
- Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009).
- Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad (2004).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio.



B) En el ámbito comunitario:

- Tratado de Ámsterdam (1999)
- Directiva 79/7/CEE del 19 de Diciembre de 1978, que obliga a los Estados miembros a aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del 19 de Octubre de 1992, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2004/113/CE del 13 de Diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Directiva 2006/113/CE del 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres, y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena.
- Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.
- Sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a los efectos del artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato.
- Sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori.

C) En el ámbito estatal, con anterioridad a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art 26).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

LEY 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El pleno reconocimiento de la Igualdad formal ante la Ley, se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre Mujeres y Hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Esta ley se creó con la mejor de las intenciones, sirviendo como impulso para el establecimiento de medidas y planes de igualdad no solo en el ámbito laboral, sino también en el político, educativo y social. Entre sus principios se encuentran el de "Igualdad de trato entre mujeres y hombres", que pretende garantizar la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (directa e indirecta), y el de "Presencia o composición equilibrada" que defiende una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

La ley define como objetivo principal de la misma, "hacer efectivo el derecho de igualdad" eliminando las diferencias retributivas, promover el empresariado femenino y el valor de las mujeres (incluido el doméstico), la erradicación de la violencia de género, la adopción de medidas positivas para proteger a mujeres con especial vulnerabilidad, la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar tanto de mujeres como de hombres y la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, así como su fomento en las relaciones sociales, culturales y artísticas.

En ésta se contempla además la redacción y elaboración de planes estratégicos de igualdad de oportunidades e informes de impacto de género así como la efectividad del principio de igualdad en la vida social (derecho a la educación mediante la igualdad de trato, actuaciones dirigidas a favorecer la promoción específica de la mujer, ayudando a la creación y producción artística e intelectual, garantizar un igual derecho a la salud de hombres y mujeres, principio de igualdad en el ámbito del deporte, la sociedad de la información y el desarrollo rural, entre otros).

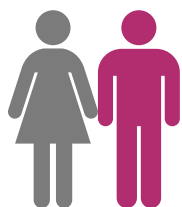
En su redacción, se contó también con la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan establecer en los contratos que celebren condiciones especiales con la finalidad de promover la igualdad en el mercado de trabajo. Los órganos de contratación pueden establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos a favor de las empresas que acrediten promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

No podemos olvidar hacer mención a la obligatoriedad que ha supuesto para las empresas de más de 250 personas en plantilla la implantación de planes de igualdad. También en el resto de empresas, si así lo establece el Convenio Colectivo aplicable o en los casos en que lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.

Por otra parte, se estableció que en el resto de casos la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad sea voluntaria, aunque hay medidas que a pesar de dicha voluntariedad se busca implantar en las entidades con carácter permanente, entre las que se pueden encontrar aquellas dirigidas a reducir la segregación horizontal, vertical, la brecha salarial y cualquier otra que trate de defender la igualdad de trato y la no discriminación.

Ha supuesto también novedades normativas destacables en orden a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Posibilidad de adaptación de la jornada del trabajador o trabajadora, permisos retribuidos disfrutados indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen (lactancia), ampliación del permiso de reducción de jornada por guarda legal, suspensión del contrato por paternidad de 13 días ininterrumpidos, modificaciones en los plazos de excedencias voluntarias, se amplía el plazo hasta 2 años en caso de excedencia para el cuidado de un familiar, se permite fraccionar la excedencia por cuidado de hijos y familiares, etc.

Por último, remarcar que la crisis económica que ha tenido lugar en España ha provocado un estancamiento de la Ley de Igualdad y ha supuesto una barrera para el avance hacia la corrección de las desigualdades existentes. También ha frenado el proceso de implantación de medidas y planes de igualdad y, en consecuencia, ha paralizado los planes que ya se habían aprobado con anterioridad.



LOS PLANES DE IGUALDAD

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE IGUALDAD?

- Colectivo-Integral: Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

¿CUÁNDO UNA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD?



¿Y UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

Las Administraciones Públicas (Comunidades Autónomas, Entidades Locales y Universidades entre otras) están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. También se deberá elaborar y aplicar, independientemente del número de personas que compongan la plantilla, un PI y éste formará parte del convenio colectivo aplicable o del acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario. (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición adicional séptima).

¿CUÁL ES SU EFICACIA?

Los Planes de Igualdad afectan a la totalidad de la empresa, a todos los centros de trabajo (en caso de tener más de uno), sin perjuicio del establecimiento de medidas especiales según las características del centro de trabajo.

¿DÓNDE SE ARTICULAN?

Cuando la empresa tiene convenio colectivo propio, en la negociación debe incorporarse el compromiso con la igualdad, la referencia a la realización del Plan de Igualdad, e incluso alguna medida en caso de que ya esté en desarrollo del mismo.

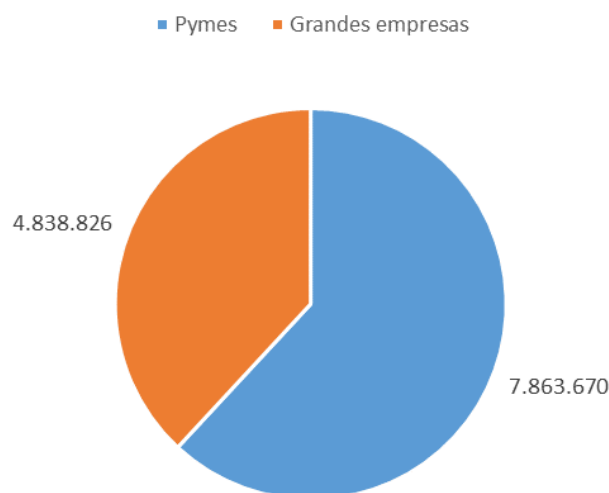
Cuando la entidad no dispone de convenio propio, se articula mediante un acuerdo de empresa, como un instrumento jurídico de carácter colectivo.

¿CUÁLES SON LAS PARTES IMPLICADAS EN UN PLAN DE IGUALDAD?



Según los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS) sobre las empresas inscritas a la Seguridad Social, en enero de 2017 existen en España 1.295.840 empresas con personas asalariadas. Las pymes representan el 99,67% y, por tanto, la obligación directa de implantar PI creada por el Art. 45.2 LOIEMH dirigida a empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores sólo afecta a menos de un 1% del tejido empresarial español.

Gráfica 1. Número de personas ocupadas inscritas al Régimen General. Elaboración propia a partir de la fuente: Informe "Datos Pyme". MEySS. Enero 2017.



En cuanto al número de ocupados y ocupadas inscritos al Régimen General, las Grandes empresas concentran a un total de 4.838.826 trabajadores y trabajadoras, y las pymes a un total de 7.863.670. Podemos decir entonces que a un 62% no se les aplica el Art. 45.2 LOIEMH.

Eurostat sitúa a España como cuarto país de la unión europea con mayor porcentaje de personas trabajadoras en empresas de tamaño pequeño. Es destacable que la actual L.O 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establezca la obligatoriedad de implantación de un PI al 1% de las empresas españolas y por otra parte la voluntariedad para aquellas empresas con menos de 250 personas trabajadoras que como hemos visto alcanzan el 99%. Tengamos en cuenta que si esa obligatoriedad alcanzara a las pymes la LOIEMH tendría un mayor efecto ya que su ámbito de aplicación se extendería a un mayor número de trabajadores y trabajadoras.

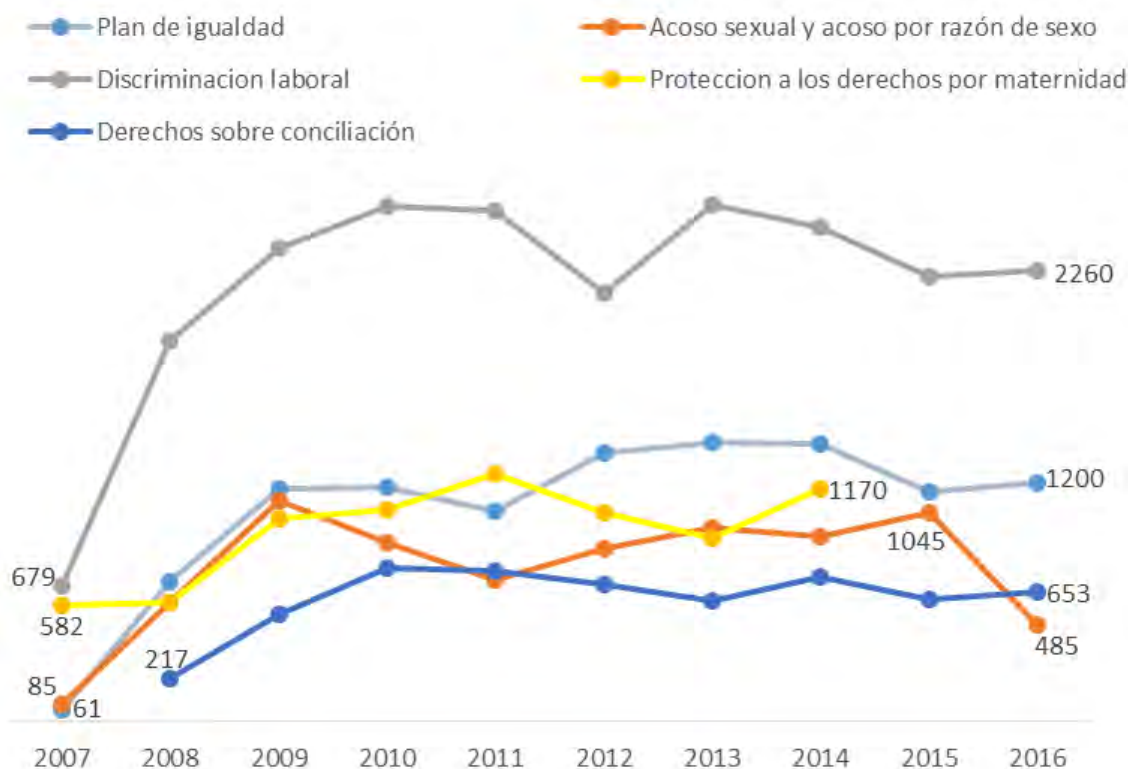
La obligación directa de implantar Planes de Igualdad creada por el art. 45.2 LOIEMH dirigida a empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as sólo afecta a un 1% del tejido empresarial español.

No olvidemos que el ámbito de las organizaciones y de las relaciones laborales, representa un elemento clave a la hora de desarrollar y abordar la igualdad de género. Así lo considera dicha ley.

¿EXISTE ALGÚN TIPO DE CONTROL O SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD?

A continuación, se muestran las distintas materias que conforman las Inspecciones de Trabajo (IT) en materia de Igualdad, llevadas a cabo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gráfica 2. Evolución de actuaciones de IT en materia de Igualdad en España. Elaboración propia a partir de la fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2007/2016).



Las IT en materia de Planes de Igualdad y lo relacionado con la propia Ley de Igualdad, en el año de la creación de la ley (2007), fueron escasas, pues muchas empresas y ciertos sectores de la sociedad no se habían aclimatado a la Ley que ampara la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

En los años posteriores, las inspecciones sobre los Planes de Igualdad comenzaron a ascender, sin embargo en 2010 y 2011 decrece el número de intervenciones. El trienio siguiente consigue incrementar de nuevo y alcanzar valores máximos. En 2015, la tendencia vuelve a ser decreciente, y en la actualidad, queda algo alejado del trienio donde se alcanzaron los mejores resultados.

En la protección a los derechos por maternidad, formaba la mayor parte de las inspecciones en materia de Igualdad realizadas en nuestro país situando sus máximos valores sobre todo en 2011. En 2014 volvió a repuntar aunque ya no se han obtenido nuevos datos posteriores a ese año.

El número de inspecciones sobre acoso (acoso sexual y por razón de sexo) en 2007 fue escaso. En 2008-2009 consiguió elevar la cantidad de inspecciones y alcanzar su máximo personal hasta 2015, que pese a la elevada cantidad de inspecciones que tuvieron lugar, en este 2016 ha descendido notablemente, más de un 50%, el número de inspecciones en esta materia desde 2015.

Por último, en cuanto a los derechos sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar, los primeros datos los obtenemos en 2008. Las inspecciones sobre derechos de conciliación se incrementaron hasta los valores máximos. En 2011, comienza un decrecimiento que no cesaría hasta 2014. En la actualidad ha vuelto a incrementarse el número de inspecciones.

Desde la entrada en vigor de la ley de Igualdad, las inspecciones de trabajo en materia de Igualdad, han aumentado a más del triple, aunque en 2016 se han reducido a la mitad las inspecciones en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

A high-angle, top-down photograph of a man and a woman in business attire. The man, on the left, is wearing a light-colored shirt and a striped tie, looking down at a laptop. The woman, on the right, is wearing a dark blazer and is writing on a notebook with a pen. The scene is set on a desk with a laptop, a notebook, and a pen. The entire image has a purple tint. The title text is centered over the image, flanked by two horizontal white bars.

LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

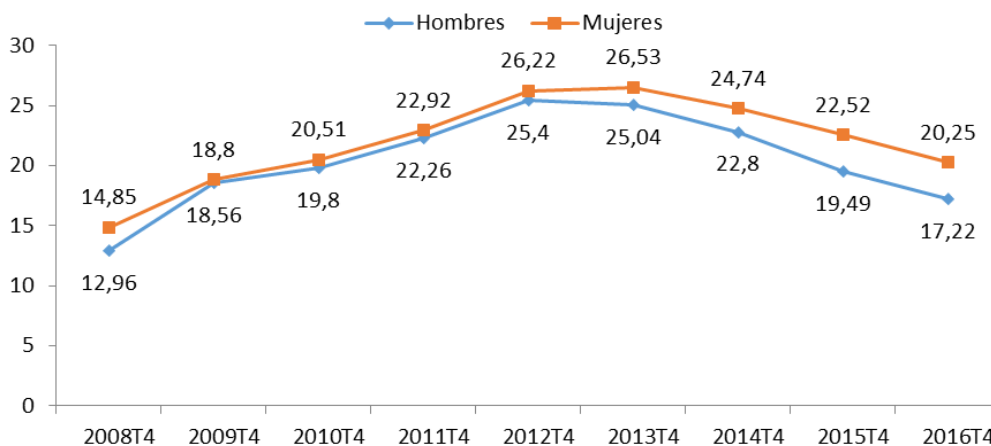
OCUPACIÓN Y PARO

Vamos a pasar a analizar la trayectoria de la ocupación y del paro desagregada por sexo, tanto en puestos de responsabilidad como en cualquier otro departamento.

El objetivo principal es comprobar, entre otras cosas, si la crisis erosionó con mayor dureza en la ocupación de la mujer como sus posibilidades de promoción interna, en comparación con las del hombre 10 años después de la aprobación de la LOIEMH.

A continuación podemos apreciar, cómo la tasa de paro tanto en hombres como en mujeres aumenta de forma drástica desde el segundo trimestre del 2008 hasta el último trimestre del 2013. Entre esos años el desempleo femenino casi se duplica por la importante pérdida de empleo en el sector servicios incluido el público: sanidad, cuidado de niños y mayores con/sin invalidez y educación, sector que a fecha de 2013 daba empleo a aproximadamente el 65% de las mujeres.

Gráfica 3: Porcentaje de paro desagregado por sexo. Elaboración propia a partir de la fuente: INE/EPA 4T 2008 y el 4T 2016



Aunque en época de crisis, el paro tuvo valores similares entre mujeres y hombres, ahora vuelve a tener cara femenina. En 2013 se obtuvieron unos índices máximos de paro para los hombres del 25,40% mientras que para las mujeres se situaba en un 26,53%. Las cifras se incrementaron tanto para ellos como para ellas y fue, por primera vez, cuando se dieron unas tasas de paro puntualmente más altas en el caso de hombres.

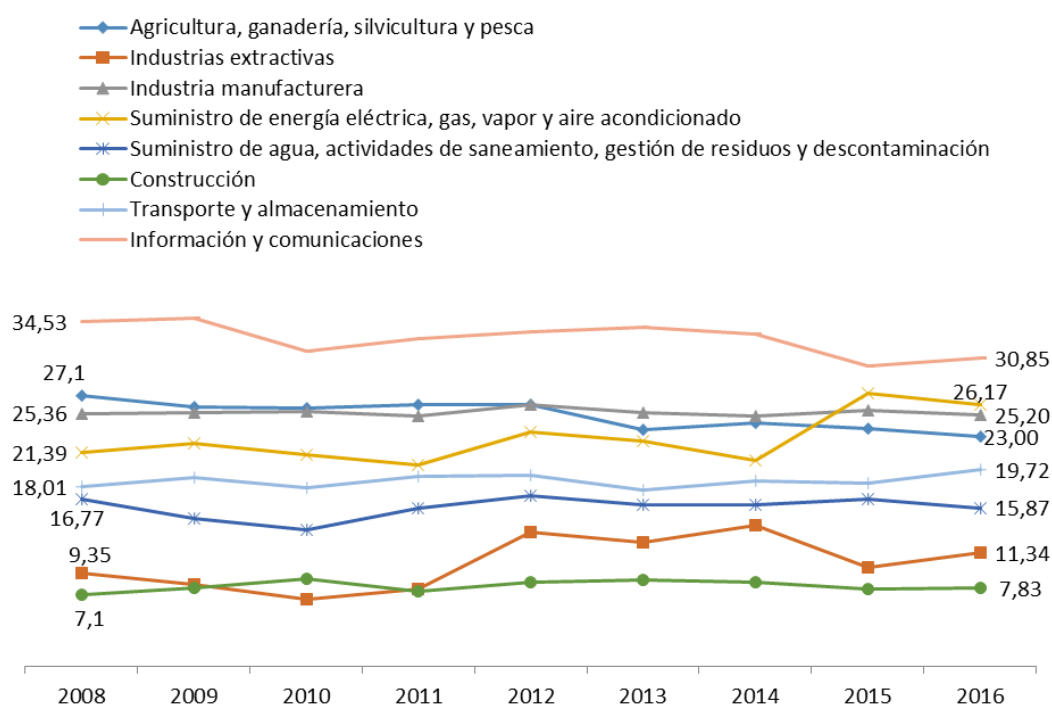
Podría tener su lógica ya que se perdió más trabajo donde más había. Ocurre que, en época de recuperación económica, la tasa de paro masculina disminuye poco a poco hasta situarse a finales de 2016 en 17,22% acercándose más al año de inicio que en el caso del paro femenino, el cual es de 20,25%.

La diferencia entre el paro de mujeres y el de hombres alcanza las cifras más altas en los últimos 10 años

El porcentaje de paradas vuelve a ser mayor que el de los parados alcanzando la mayor diferencia de los últimos 10 años.

Vamos a repasar la evolución desde el año 2008 hasta el año 2016 del porcentaje de ocupación femenina sobre las principales ramas de actividad masculinizadas, y seguidamente haremos lo mismo pero con las más feminizadas.

Gráfica 4. Porcentaje de ocupación femenina en las ramas de actividad más masculinizadas. Elaboración propia a través de la fuente: INE. 2008-2016.



Al igual que al inicio de la LOIEMH, en todas las ramas de actividad hay una clara descompensación en la composición de mujeres y hombres a favor de éstos. Sobre todo, vemos descompensación en "Construcción"

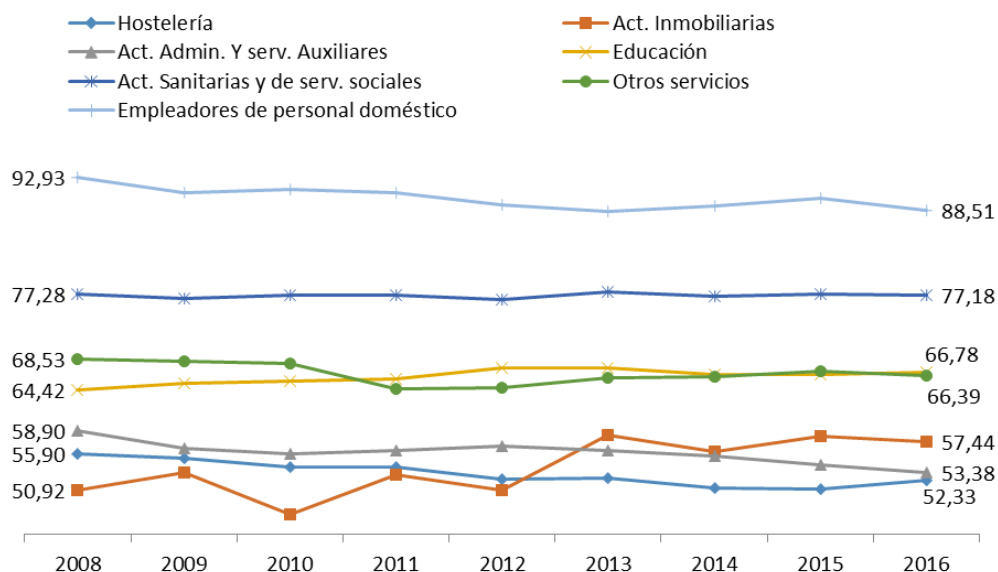
e "Industrias Extractivas", aunque podemos decir que se ha producido un leve aumento de la ocupación femenina en ésta rama de actividad en los últimos diez años. En "Información y Comunicaciones", donde la descompensación es menor, ha disminuido en los últimos 10 años la presencia de mujeres.

La segregación ocupacional de género no se ha reducido



Repasando la ocupación femenina en ramas de actividad más feminizadas, observamos leves oscilaciones que afecten de manera importante a la ocupación femenina en dichas ramas.

Gráfica 5. Porcentaje de ocupación femenina en ramas de actividad feminizadas. Elaboración propia a partir de la fuente: INE. 2008-2016.



Las ramas de actividad pertenecientes a "Empleadores de personal doméstico", "Otros servicios, Actividades administrativas y servicios auxiliares", y "Hostelería", han disminuido la diferencia porcentual entre mujeres y hombres desde 2008 en 4,42, 2,14, 5,52 y en 3,57 puntos porcentuales respectivamente. Podemos decir por tanto, que se ha reducido la desigualdad de género a este respecto.

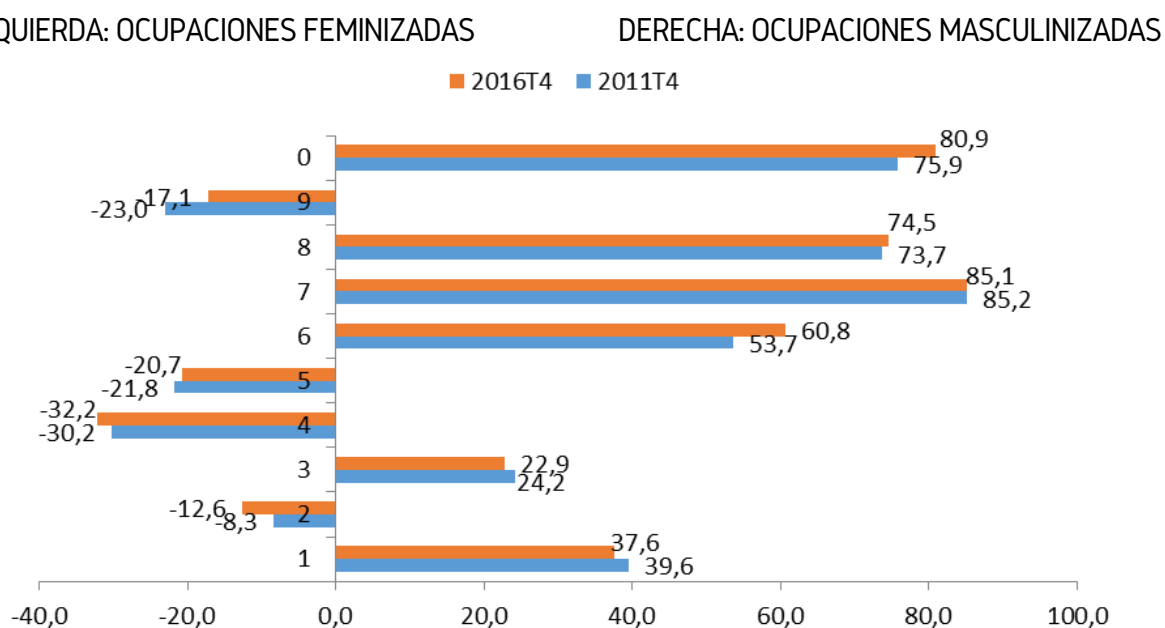
Por otra parte, en las ramas de actividad de "Educación y de Actividades inmobiliarias", las mujeres han aumentado su porcentaje de ocupación en 2,36 y 6,52 puntos porcentuales respectivamente desde 2008. Aun así, los trabajos relacionados con el cuidado de las personas y el servicio doméstico son realizados casi exclusivamente por mujeres. Llegados a este punto, ¿podríamos hablar de un avance en este sentido?.

Los trabajos relacionados con el cuidado de las personas y el servicio doméstico son realizados casi exclusivamente por mujeres



Analizando por ocupación en vez de por ramas de actividad, veremos cómo paulatinamente aumenta la proporción (4,3 puntos porcentuales desde 2011) de mujeres en el grupo de ocupación “Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales”, que engloba profesiones de ciencias y de la ingeniería, de la salud, de la enseñanza, especialistas en organización de la administración pública y de empresas, profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones, en derecho, en ciencias sociales y culturales. Esto también ocurre en el caso de “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, aumentando en 2 puntos porcentuales.

Gráfica 6: Diferencia porcentual entre el año 2011 y 2016 y entre mujeres y hombres activos y por ocupación. Elaboración propia a partir de la fuente INE 1T 2011-3T 2016



1. Dirección y gerencia 2. Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales 3. Técnicos/as; profesionales de apoyo 4. Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina 5. Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as 6. Trabajadores/as con cualificación en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero 7. Artesanía y trabajadores/as con cualificación de las industrias manufactureras y la construcción 8. Operadores/as de instaladores y maquinaria, y montadores/as. 9. Ocupaciones elementales 0. Ocupaciones militares

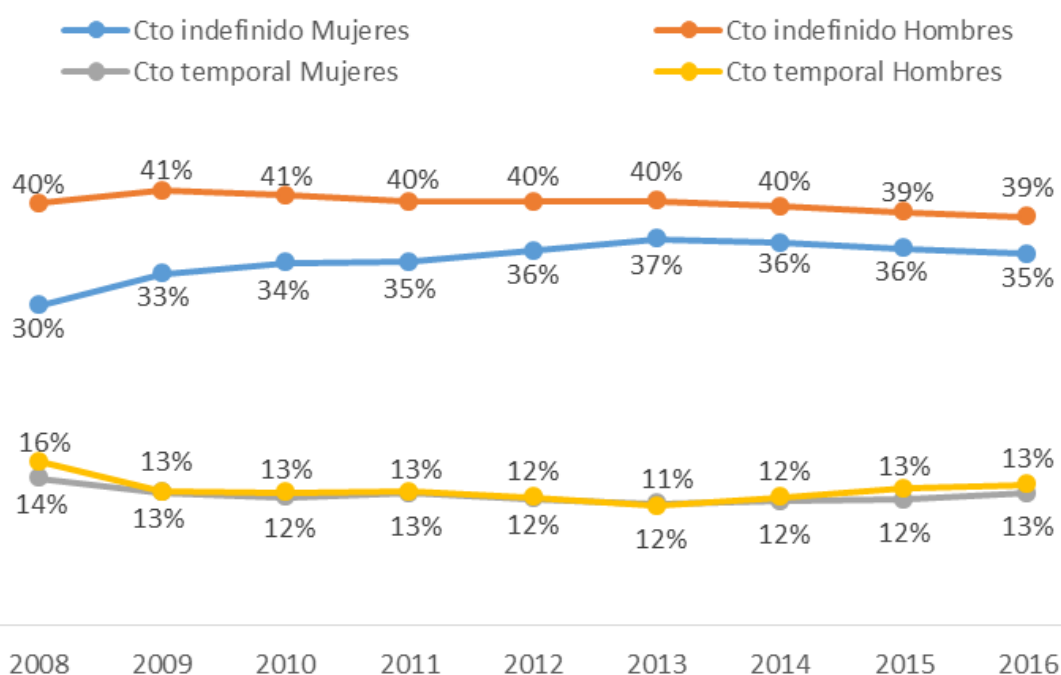
En los trabajos que exigen menor cualificación (venta ambulante, recolección, limpieza, restauración o aquellos para los que se contratan "peones") la diferencia porcentual entre mujeres y hombres ha disminuido.

Por otra parte, para ocupar el 100% de los puestos de dirección y gerencia actualmente sólo se necesita al 4% de las personas ocupadas, aunque en 2011 era un porcentaje mayor, concretamente el 5%. Vemos también que se ha reducido la diferencia porcentual entre mujeres y hombres que ocupan estos cargos. También ha disminuido esta diferencia en la ocupación de técnicos/as y profesionales de apoyo. Y sin embargo, ha aumentado la diferencia en ocupaciones de agricultura, artesanía, ejército y operadores/as de instalaciones y maquinaria.

TIPO DE CONTRATO Y EXCEDENCIAS

A continuación vamos a estudiar qué tipo de contrato y qué tipo de jornada son las mayoritarias entre las mujeres y los hombres en España y la evolución que han procesado desde 2008 hasta la actualidad.

Gráfica 7. Tipo de contrato desagregado por sexo. Elaboración propia a partir de los datos del INE. 2008-2016



Observando la gráfica 7 vemos que los hombres cuentan con un porcentaje mayor de contratos indefinidos. Sin embargo, cuando hablamos de contratos temporales los datos se igualan. Aun así, como dato positivo podemos ver que aunque lentamente, el porcentaje de contratos indefinidos en el caso de las mujeres han aumentado 5 puntos porcentuales desde 2008, bajando en el caso de los hombres un 1 punto porcentual. Los contratos temporales se han equilibrado en ambos sexos, ya que los hombres han reducido 3 puntos porcentuales y las mujeres 1 punto porcentual.

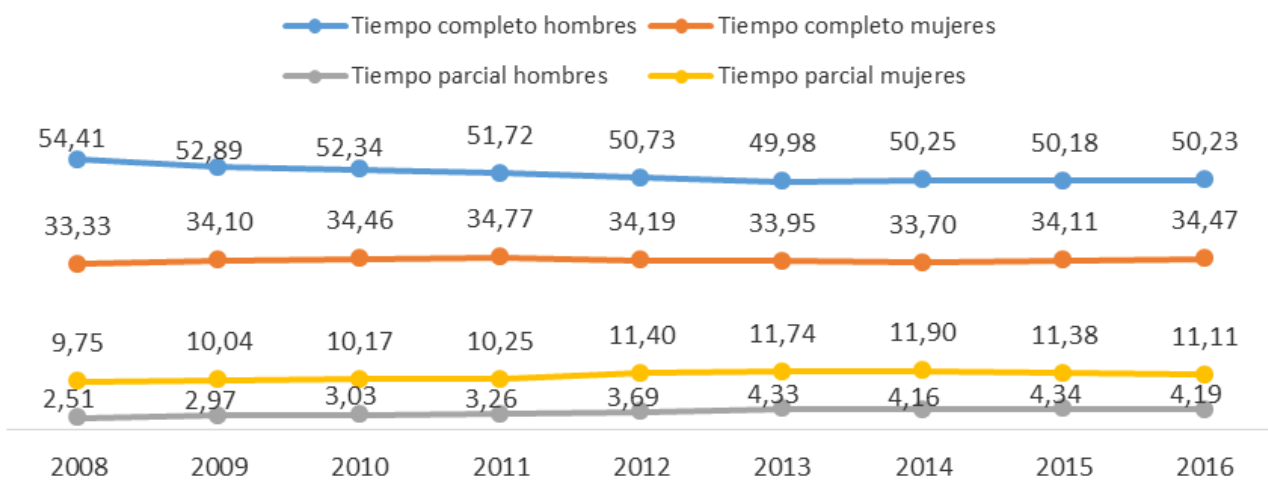
Conocer la población que en la actualidad parte de niveles más bajos de empleo o sólo puede disponer de un empleo a tiempo parcial o de un empleo temporal por razones de género constituye una información clave para el avance de las políticas sociales futuras.



El trabajo a tiempo parcial, como veremos a continuación, puede ser involuntario al no poder encontrar trabajo a tiempo completo o por obligaciones familiares, como cuidado de niños o personas mayores.

Con respecto al tipo de jornada, encontramos en la siguiente gráfica que los hombres son en mayor medida contratados a tiempo completo ocupando las mujeres porcentajes mayores de contratos a tiempo parcial. El avance ha sido mínimo en los últimos años: de las personas contratadas a tiempo completo, ha aumentado el porcentaje de mujeres, disminuyendo consecuentemente en el caso de los hombres. Sin embargo, si comparamos el periodo 2008-2016 en el caso de los contratos a tiempo parcial, ha aumentado tanto para mujeres como para hombres.

Gráfica 8. Tipo de jornada desagregado por sexo. Elaboración propia a partir de los datos del INE. 2008-2016



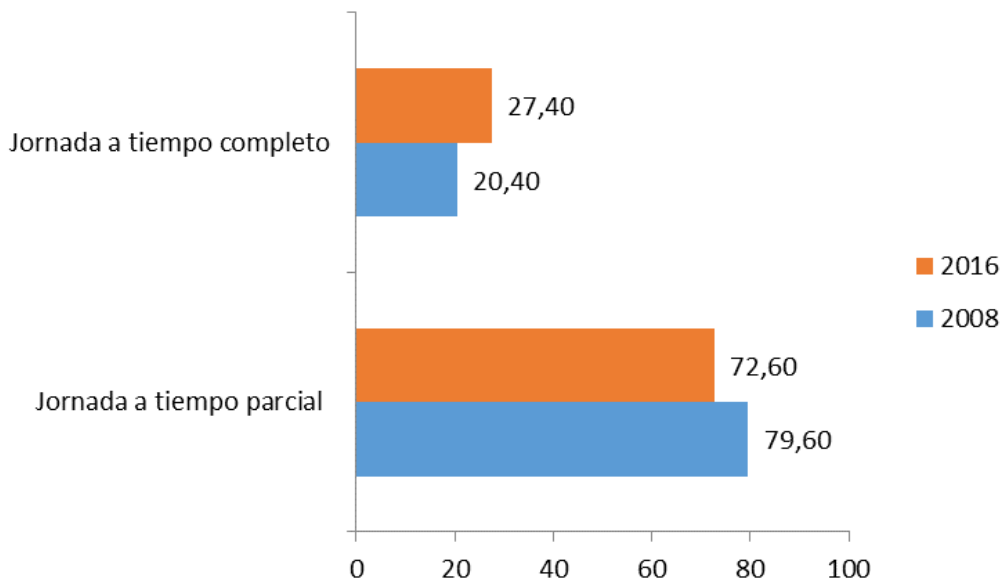
Vemos que las mujeres suponen el 72,60% de personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial actualmente, a diferencia del 79,60% que había en 2008, lo cual supone una reducción de esta brecha de 6 puntos porcentuales.

Esto conlleva una menor percepción de salario y por lo tanto de poder adquisitivo y menor cotización a la seguridad social para futuras pensiones, lo cual supone desigualdades entre mujeres y hombres cuando se sale del mercado laboral.

A pesar de que la brecha de género en la jornada se ha reducido un 6 puntos porcentuales desde 2008, aún casi el 73% de los contratos a tiempo parcial son destinados a mujeres



Gráfica 9. Porcentaje de los contratos ocupados por mujeres. Elaboración propia a partir de la fuente: INE 2008-2016

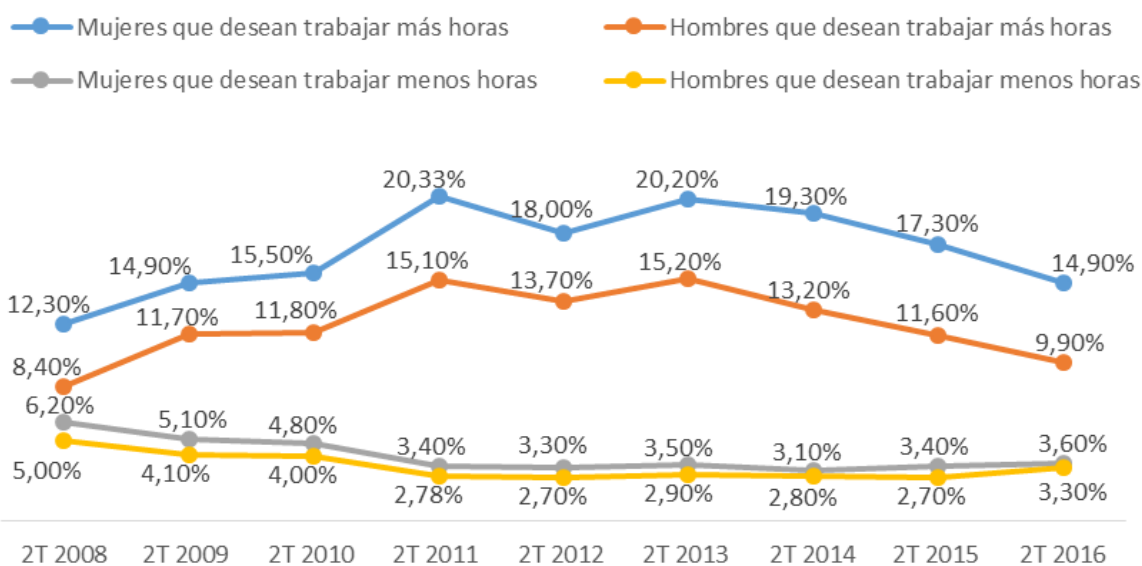


¿DESEAMOS TRABAJAR MÁS HORAS?

Seguidamente, repasaremos cuáles son los motivos que argumentan hombres y mujeres, a partir de una encuesta, para justificar tener un contrato a tiempo parcial.

Actualmente, más mujeres que hombres preferirían trabajar más horas aumentando la diferencia porcentual en 5 puntos porcentuales. Por otra parte, hay una diferencia de un 0,3 puntos porcentuales más de mujeres respecto de hombres que desearía reducirla.

Gráfica 10. Personas ocupadas por tipo de jornada laboral deseable desagregado por sexo. Elaboración propia extraído de la fuente: INE. 2T 2008-2T 2016.





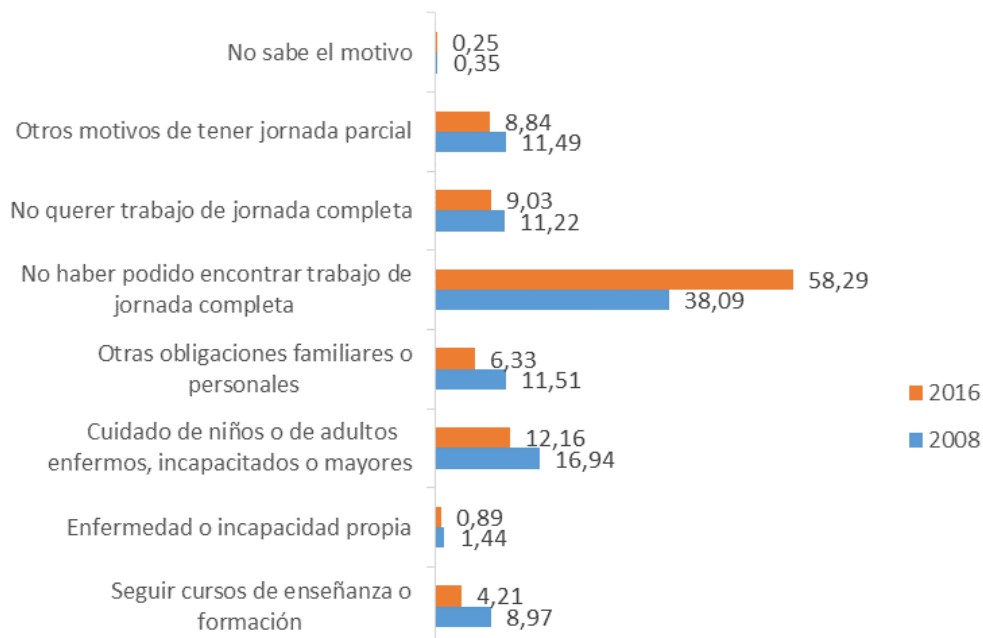
Entonces, hay un número importante de estos contratos que son involuntarios, algo que afecta en mayor medida a las trabajadoras. Por otra parte, el porcentaje de mujeres que no desearía modificar su horario laboral por imposibilidad o satisfacción en este ámbito, si sitúa en un 81,5%. En los hombres, se ubica en un 86,5%.

Un 15% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial desean trabajar más horas

¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS QUE PUEDEN INFLUIR A LA HORA DE ELEGIR UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL?

En las siguientes gráficas 11 y 12, desgranamos algunos de los motivos por los que hombres y mujeres se ven abocados a acogerse a los contratos con jornada parcial.

Gráfica 11. Principales motivos de mujeres encuestadas con un contrato a tiempo parcial para la elección del contrato a esta modalidad. Elaboración propia a partir de la fuente INE. 2008-2016.



Los motivos del trabajo a tiempo parcial en hombres y mujeres son muy diferentes y pueden ir asociados entre otros motivos a no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa, a las dificultades para la conciliación del trabajo y la vida familiar tales como el cuidado de niños o de adultos dependientes, seguir cursos de enseñanza o formación, obligaciones familiares o

personales. La mayoría de mujeres encuestadas con un contrato a tiempo parcial en 2008 (38,09%) consideraban que el hecho de no encontrar trabajos a jornada completa era el principal motivo que les influía para trabajar en esta modalidad. El cuidado de niños suponía el segundo motivo a tener en cuenta (16,94%) y otras obligaciones familiares o personales era el tercero (11,51%). Ya en 2016, el porcentaje de mujeres que tienen trabajo a jornada parcial porque no han encontrado a jornada completa ha aumentado en más de 20 puntos porcentuales.

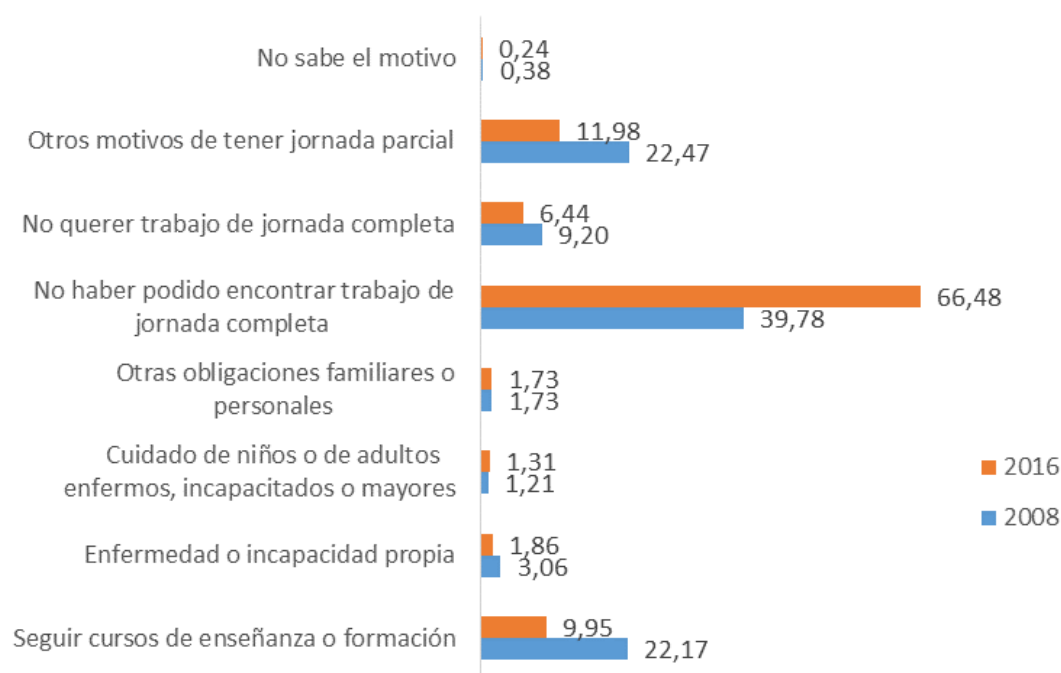
El 12,16% de mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen para ocuparse de cuidados y obligaciones familiares



El resto, como el cuidado de niños, incapacitados o mayores, otras obligaciones personales, o no querer directamente trabajos a jornada completa, parecen disminuir aunque muy poco. Actualmente, más del 18% de las mujeres continúan teniendo un contrato a tiempo parcial para poder dedicarse a los cuidados y obligaciones familiares.

Seguidamente, repasaremos cuáles son los motivos que argumentan los hombres encuestados con contratos a tiempo parcial, para justificar que tengan esa modalidad contractual.

Gráfica 12. Principales motivos de hombres encuestados con un contrato a tiempo parcial para la elección de esta modalidad. Elaboración propia a través de la fuente INE. 2008-2016.



Menos del 2% de los hombres afirman tener un contrato a tiempo parcial para el cuidado de niños o de mayores, adultos enfermos o incapacitados

En el caso de los hombres, destaca el hecho de que aumente casi el triple de hombres que consideran que por "no encontrar trabajo a jornada completa", trabajan a jornada parcial. Evolutivamente, han perdido peso los motivos fundados en seguir cursos de enseñanza o formación u otros motivos de tener jornada parcial.

Al igual que las mujeres los motivos aportados por hombres con contratos a tiempo parcial, es "no encontrar trabajos con jornada a tiempo completo".

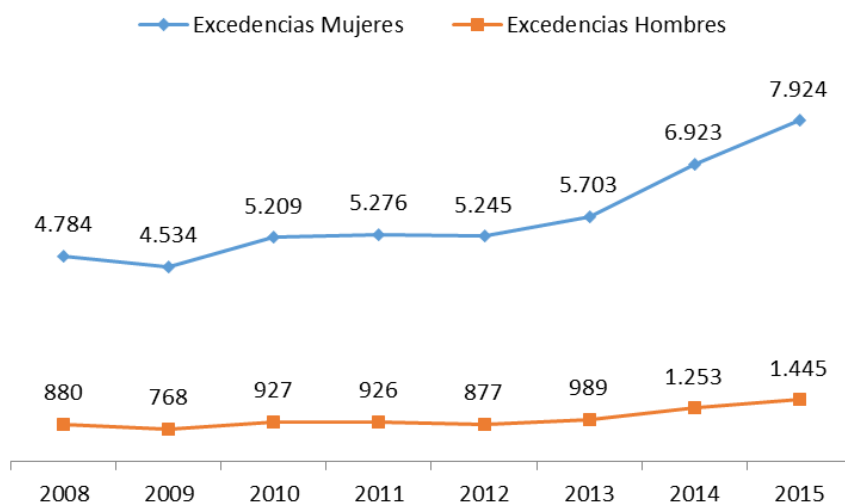
El número de hombres que tienen jornadas a tiempo parcial por obligaciones familiares o personales es idéntico al que había en 2008. En el caso de "cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores" aumenta la implicación de los hombres sólo en un 0,10 puntos porcentuales en 10 años. Por lo tanto, menos del 2% de los hombres tanto en 2008 como en 2016 afirman tener un contrato a tiempo parcial para el cuidado de niños o de mayores, adultos enfermos o incapacitados (a diferencia del 16,94% de mujeres).



EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES

A continuación podemos observar, el número total de excedencias para el cuidado de familiares acogidas por hombres y mujeres, desde 2008 hasta 2015 (actualizado por "Mujeres en cifras" al segundo trimestre de 2016). Convendría que se reforzase con mayor incidencia la conciliación para el cuidado de familiares, puesto que la población cada vez está más envejecida y van a requerirse mayores cuidados, lo que se traduce en mayor complejidad de conciliación de la vida laboral y familiar.

Gráfica 13. Número total de excedencias acogidas para el cuidado de familiares en España desagregado por sexo. Elaboración propia a través de la fuente: Mujeres en cifras/INE 2007-2015 (actualizado a 2T 2016).



Aumenta el número de excedencias para el cuidado de familiares en los últimos años pero se mantiene el 84% de mujeres que solicitan este permiso

Se ha producido un aumento en el número de excedencias solicitadas en el periodo 2008-2016, en el caso de ambos sexos. La diferencia reside precisamente en que son 3.140 mujeres más que en 2008 las que deciden acogerse a este derecho. En el caso de los hombres, 565.

Podemos decir que aumenta el número de excedencias para el cuidado de familiares en los últimos años pero se mantiene desde el 2008 el porcentaje de mujeres que continúan solicitando este permiso, siendo un 84%.

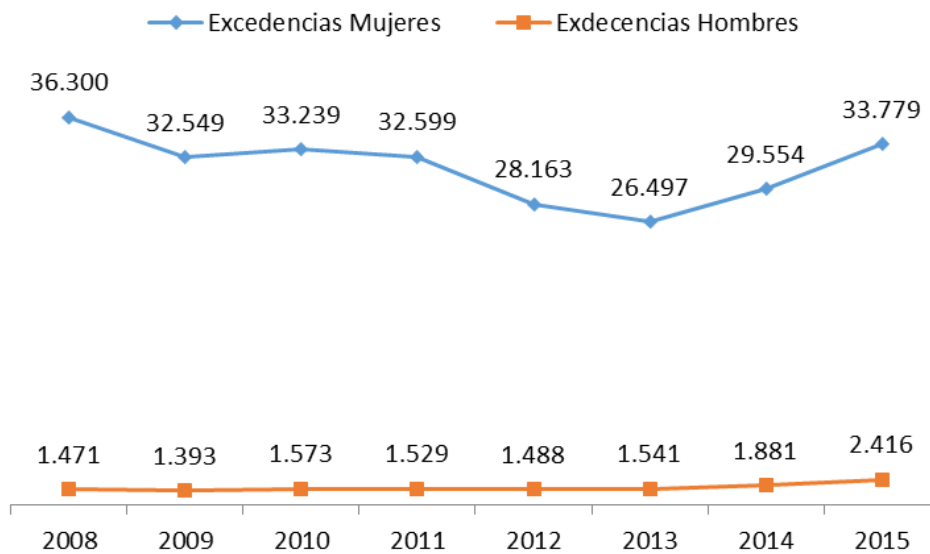
Aquí encontramos de nuevo diferencias en el disfrute de los permisos, y más teniendo en cuenta, que se trata de un periodo de tiempo en el que te dedicas a los cuidados por familiares sin percibir ningún tipo de salario a cambio. No podemos olvidar como esto puede afectar a la jubilación, pues la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares es de 2 años máximo pero se reduce la cotización al primero.

EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

Seguidamente vemos las excedencias acogidas entre mujeres y hombres para el cuidado de hijos/as. Se redujeron 16,7 puntos porcentuales, ya que en 2008 se produjeron 37.771 excedencias de esta modalidad y en cambio en 2015 fueron 36.195. Las mujeres han disminuido levemente el número de excedencias acogidas para el cuidado de hijos pasando de ser un 96,1% en 2008 a un 93,4% en 2015. Cabe destacar que la mayor caída se produjo durante los años 2012,2013 y 2014.

En estos años, podemos destacar cómo el número de las excedencias solicitadas por mujeres para esta tarea disminuyen considerablemente quizá motivado por los "inconvenientes" que podrían darse solicitando este tipo de permisos en un periodo de tanta fragilidad contractual. Volviendo a las Jubilaciones y Prestaciones y concretamente a como esto puede afectar a las mismas, aclarar que esta modalidad de excedencia supone una cotización efectiva durante sus tres años de duración.

Gráfica 14. Número de excedencias para el cuidado de hijos e hijas en España desagregado por sexo. Elaboración propia a partir de la fuente: Mujeres en cifras/INE 2007-2015 (actualizado a 2T 2016).



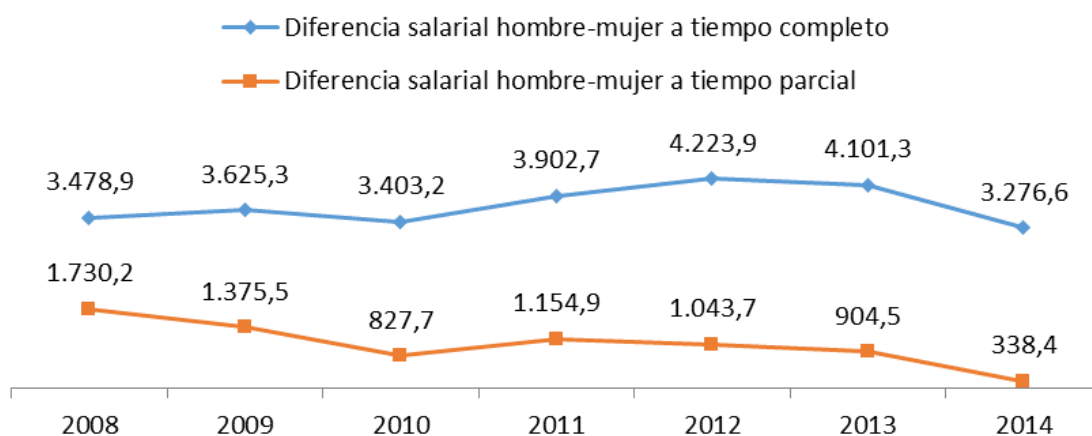
La precariedad del mercado laboral y la baja productividad española chocan con el disfrute de estos derechos. El poco uso de las excedencias y las reducciones de jornada pone de manifiesto que este tipo de beneficios no son incentivos suficientes, ya que implican una reducción de los ingresos sin que se vean compensados por los subsidios. Esto provoca, que muchas mujeres opten por trabajos o sectores en los que la conciliación es algo más viable, como el sector servicios u ocupaciones poco cualificadas, y recuerdan que la crisis y los recortes han supuesto un alto en el camino hacia la convergencia con los países europeos más avanzados en la materia (M. León, Z. Ibáñez y C. Muñoz-Mendoza, 2015.)

RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

Llegados a este punto vamos a detenernos en una de las cuestiones más controvertidas de la actualidad: la diferencia salarial media entre mujeres y hombres, es decir, la distancia que impide que exista igualdad salarial.

El INE, para la elaboración de esta encuesta de estructura salarial, recogió la ganancia bruta anual clasificada por diferentes características de la trabajadora o el trabajador como el sexo, ocupación, actividad económica, edad, etc. Además los salarios en el cuestionario se recogieron de forma individual y, junto a ellos, una gran cantidad de variables relacionadas.

Gráfica 15. Diferencia salarial hombre-mujer a tiempo completo y tiempo parcial (en Euros). Elaboración propia a partir de la fuente: INE 2009-2013 (Actualizado Febrero 2016)



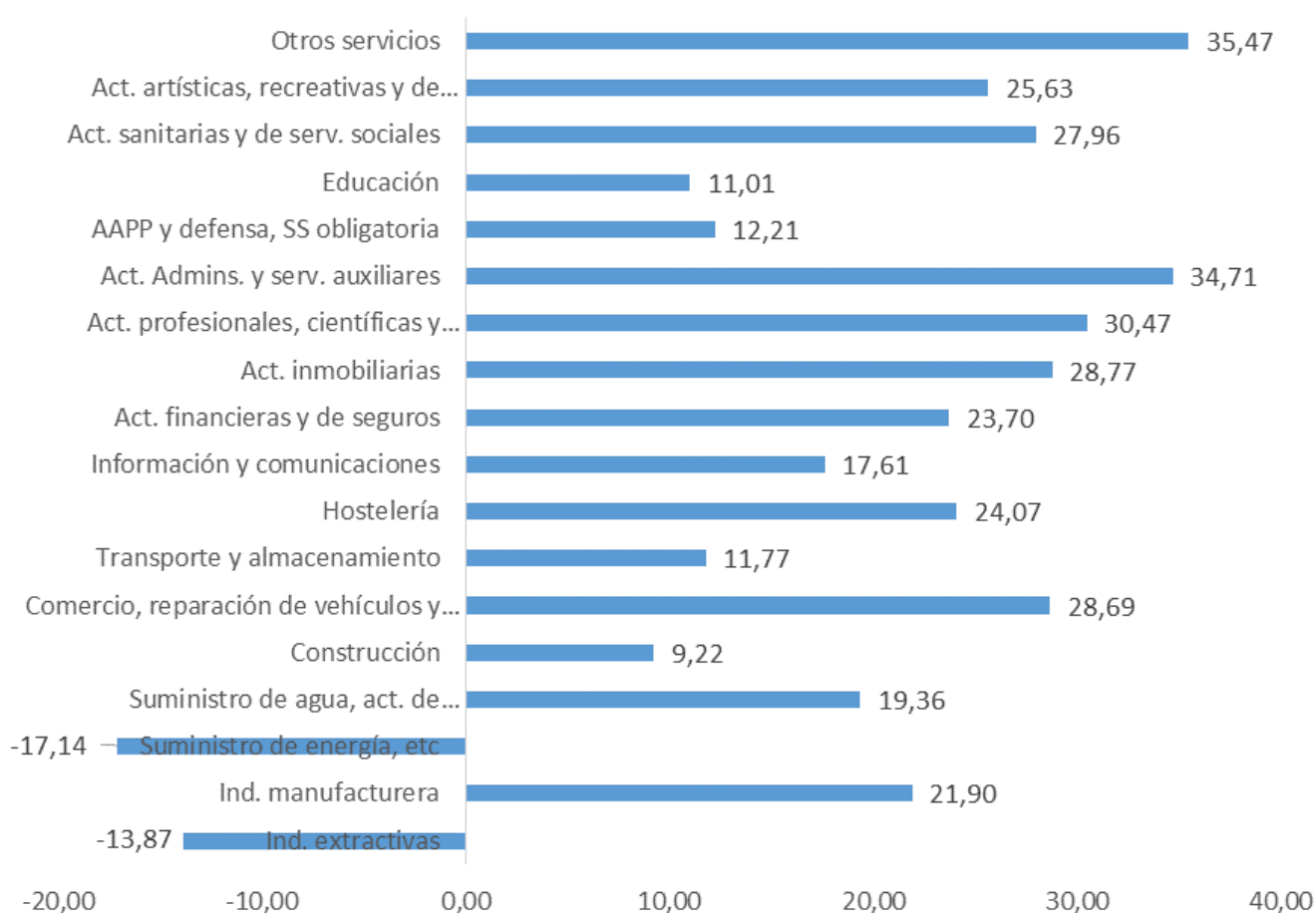
Los resultados muestran que las mujeres tienen que trabajar más horas para percibir el mismo salario que los hombres.

Respecto a la jornada a tiempo completo vemos como las mujeres perciben 3.276,60 euros menos de media que los hombres. En la jornada a tiempo parcial, las mujeres han dejado de percibir 338,40 euros de media al año con respecto al de los hombres. Desde el año 2008 la diferencia salarial, si hablamos de contratos a tiempo completo, disminuye en 5,8 puntos porcentuales. En el caso de contratos a tiempo parcial, se han disminuido mucho las diferencias retributivas.



La encuesta de estructura salarial cuatrienal publicada por el INE en el año 2014, hasta ahora la más reciente en este ámbito, también recogió el salario bruto de los/as trabajadores y trabajadoras clasificada por diferentes características del/a trabajador/a como en este caso las principales ramas de actividad en España, donde mostraba ya desde 2014 cómo los hombres perciben más salario de media que las mujeres, en todas las secciones de la calificación nacional de actividades económicas. Los hombres parecen superar en salario a las mujeres incluso en aquellas actividades económicas consideradas como feminizadas como son la Educación o la Actividad Sanitaria y Servicios Sociales.

Gráfica 16. Diferencia salarial en las principales ramas de actividad (%). Elaboración propia a través de la fuente INE: Encuesta de estructura salarial cuatrienal 2014.



Industrias extractivas y Suministro de Energía Eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado cuenta con un número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.



¿CUÁLES PUEDEN SER LAS CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL?

Antiguamente, una peor dotación de capital humano de la mujer respecto al hombre, era una de las causas del origen de la desventaja salarial de las mujeres. Esta peor dotación, que es debida normalmente a menores niveles educativos y una menor experiencia laboral, ha conseguido ser mitigada en la actualidad.

Otra causa que todavía perdura con mucha fuerza, es la segregación de las mujeres en segmentos del mercado de trabajo mal remunerados.

Lo peor de todo es que, aun cuando se controlan los factores como el capital humano, puestos de trabajo y un largo etcétera, aún existe una parte de la brecha salarial por género que es imposible de explicar, lo que sugiere que se remunera sistemáticamente peor a las mujeres, aunque para ese mismo puesto de trabajo sean igual de productivos hombres y mujeres (Blau y Kahn, 2016 y Ponthieux y Meurs, 2015).

La diferencia en España en salario por hora medio, se sitúa según la Encuesta de Estructura Salarial del INE, en 20 puntos porcentuales.

Las mujeres tienen un nivel educativo mayor que el promedio, o lo que es lo mismo mayor que el de los hombres. Sin embargo, están muy penalizadas salarialmente por el hecho de tener empleos con menor nivel retributivo (lo que explica el 5% de la brecha salarial), o trabajar en empresas que ofrecen peores condiciones laborales (lo que explicaría el 8%). El resto de la brecha salarial, correspondería a diferencias de carácter intraempresarial, lo que revela que en España las mujeres cobran un 7% menos que los hombres, que tienen las mismas características productivas, y que trabajan en puestos de trabajo similares en sus mismas empresas. Murillo y Simón (2014)

De aquí se extraen dos conceptos básicos como son la segregación horizontal y segregación vertical comentadas anteriormente.

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN OTROS PAÍSES?

Según Eurostat, en 2007 la brecha salarial situaba a España en duodécimo lugar con un 18.1%, de una clasificación entre los veintiocho países de la UE con mayor o menor brecha salarial. Entonces llegó la crisis económica, causando una gran pérdida de puestos de trabajo en el sector de la construcción que en los años de la burbuja inmobiliaria había disfrutado de salarios más altos, casi siempre percibidos por hombres. Como consecuencia, la diferencia salarial bajó hasta el 16% en 2010 igualando a la media europea.

Por otra parte, el último dato consolidado por Eurostat de 2013 fija la brecha salarial del conjunto de la UE en un 16,3% y la española en un 19,3%, por lo que, en base a la metodología europea, "las mujeres españolas deben trabajar 70 días más que un hombre para obtener el mismo salario".

La retribución media de las mujeres españolas fue un 18.8% inferior a la de los hombres en 2014, según los datos publicados por Eurostat, con motivo del día de la mujer. Por tanto, podemos decir que sigue existiendo brecha salarial. España es el sexto país con mayor brecha salarial de género entre los 28 estados (media eurozona 16.5%, media Unión Europea 16.1%).

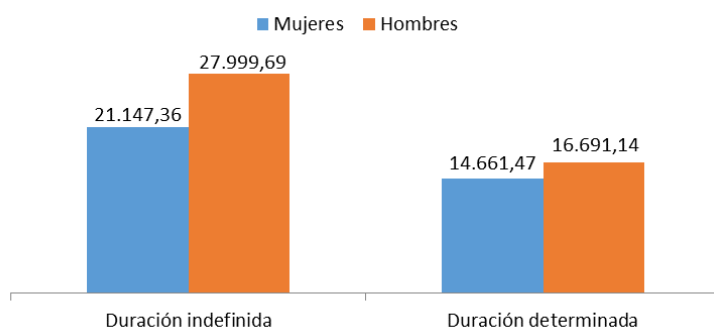


Por otra parte, observamos la distribución de la media salarial desagregada por sexo y el tipo de jornada, y duración o tipo de contrato. En todos los casos, vemos que los hombres ganan más que las mujeres ya sea a tiempo completo, parcial o en duración indefinida o determinada.

Gráfica 17. Distribución de la media salarial por sexo y tipo de jornada (Euros). Elaboración propia a través de la fuente: INE. Encuesta de estructura salarial 2014

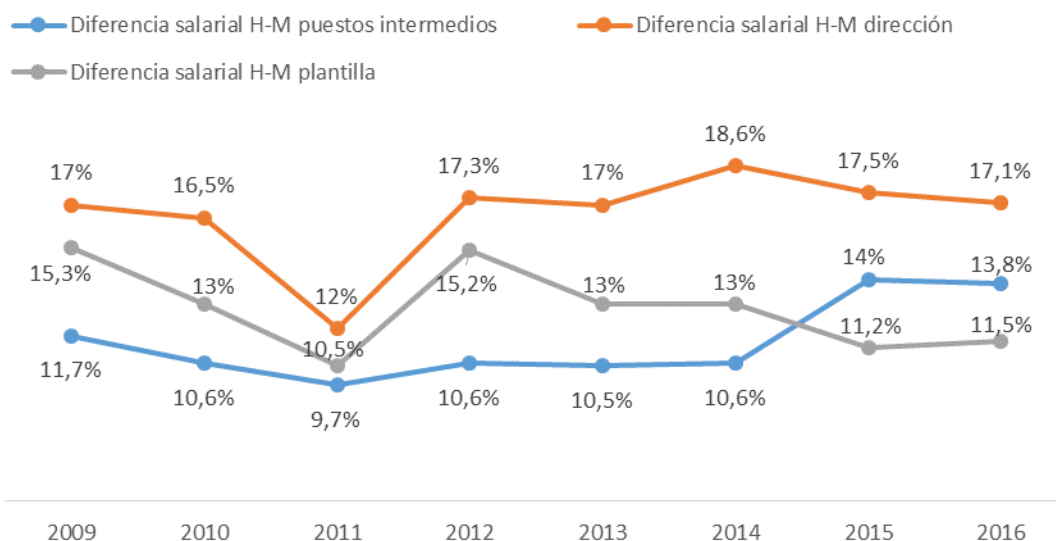


Gráfica 18. Distribución de la media salarial por sexo y duración del contrato (Euros). Elaboración propia a través de la fuente: INE. Encuesta de estructura salarial 2014.



Por otra parte, un informe de la consultora ICSA en colaboración con EADA bussiness school, publicado en el año 2016, refleja la tendencia de la diferencia salarial a nivel de dirección, puestos intermedios de mando y plantilla, donde se aprecia que menos en plantilla, las otras dos diferencias salariales han aumentado.

Gráfica 19. Diferencia salarial desagregado por sexo (%). Elaboración propia a través de la fuente ICSA y Grupo Eada. 2016



MUJERES

DIRECTIVAS

En esta sección analizamos cuál ha sido la evolución de la mujer en puestos de dirección para continuar con el análisis de mujeres emprendedoras. La representación de mujeres en los consejos de dirección de las empresas españolas alcanzaba en 2014 el 31%, un porcentaje ligeramente inferior a la media del 33% de la Unión Europea (UE), según los datos publicados por la oficina federal de estadística alemana, Destatis. De este modo, España se situaba como el decimosexto país entre los veintiocho con mayor porcentaje de mujeres directivas, justo por detrás de Rumanía y Bélgica (32%) y por delante de Austria y Eslovaquia (30%). Entre los países de la zona euro, España figuraba como el décimo país con mayor proporción de mujeres en la dirección de sus empresas, sólo superado por Francia (33%) entre las grandes economías del euro.

Por otra parte, al igual que en el apartado de retribuciones y brecha salarial, hemos podido extraer a partir del Informe 'Diferencias retributivas entre sexos', de la consultora ICSA información sobre el aumento y disminución de mujeres directivas en España en los últimos 8 años a partir de una muestra de 80.000 asalariados/as.

Como vemos, desde el año 2008 se ha producido una disminución de mujeres directivas, bajando 7,7 puntos porcentuales.

Gráfica 20. Porcentaje de mujeres directivas. Elaboración propia a través de la fuente ICSA Grupo y EADA Informe "Diferencias retributivas entre sexos". 2008-2016.



¿ES RENTABLE QUE LAS MUJERES OCUPEN PUESTOS DE DIRECCIÓN?

El instituto Peterson (PIIE, 2014) realizó un informe en el año 2014, referente a la productividad de las empresas que tienen mujeres en puestos de alta dirección.

Encontró que una empresa rentable con un 30% de mujeres en puestos de alta dirección, puede incrementar su margen neto de beneficios hasta un 1% más que aquellas de iguales características en las que no hay mujeres en altos cargos. Podemos decir entonces que las empresas con más mujeres en puestos de dirección generan mayores beneficios.

El estudio mejora si se tiene en cuenta el impacto conjunto sobre empresas rentables y no rentables, ya que la información señala que en este caso, las empresas podrían aumentar hasta un 6% su beneficio neto.

En el caso de España, el informe muestra que solo el 14% cuenta con mujeres en sus consejos de administración, el 13% cuenta con mujeres en puestos ejecutivos y el 3% tiene a una mujer ejerciendo de presidenta o consejera delegada. De acuerdo con la Ley de Igualdad española las mujeres deberían ocupar el 40% de los puestos en los consejos de administración de acuerdo con el principio de "presencia equilibrada", aunque no es obligatorio sino orientativo.

A nivel europeo, los países que tienen la más alta representación de mujeres en los consejos son Noruega e Islandia, con un 40% y un 51% respectivamente. A estos le siguen Italia (24%), Finlandia (23%) y Francia (19%), frente a unas cuotas establecidas en sus legislaciones del 33, 40 y 20% respectivamente.

Si las empresas que cuentan con mujeres en puestos de dirección son más rentables, ¿por qué tantas barreras para el acceso de éstas? Si hay un desequilibrio de mujeres y hombres en los órganos de dirección o puestos de mayor responsabilidad, ¿no sería lógico equilibrar esa situación teniendo en cuenta que además reportaría mayores beneficios?

Las empresas con más mujeres en puestos de dirección generan mayores beneficios.

¿EXISTEN VARIAS FORMAS DE ENTENDER EL LIDERAZGO?

En un estudio realizado por la empresa Grant Thornton (GT, 2016), queda revelada una distorsión entre el modelo de liderazgo predominante en las empresas y las cualidades que las mujeres directivas consideran más importantes en un buen líder.

Según el citado estudio, las mujeres priorizan aspectos como la confianza en uno mismo, la capacidad de comunicación y la habilidad para gestionar situaciones difíciles. Los hombres entendían como una cualidad principal de buen liderazgo la capacidad de delegar, mientras que la capacidad de comunicación no era tan valorada.

¿CÓMO LLEGA UNA PERSONA A SER DIRECTIVO/A?

Otro estudio realizado por la empresa Grant Thornton (GT, 2015), analiza la diferencia a la hora de la motivación que tiene una determinada persona para ser directivo/a.

Un 64% de las mujeres directivas, señala la propia experiencia vital y profesional como una de sus principales motivaciones a la hora de optar por un puesto de liderazgo, algo que solo valora un 27% de los hombres directivos.

El segundo incentivo a nivel de importancia, es la posibilidad de impulsar la estrategia y conseguir cambios, incentivo señalado por casi el 60% de las mujeres frente al 46% de los hombres. Podemos llegar a la conclusión, que el punto de vista a la hora de entender la dirección de la empresa o de una sección de ella es diferente entre mujeres y hombres.

Es evidente, que dada la alta cantidad de hombres en puestos de alta responsabilidad dentro de las organizaciones, los comités de dirección de la gran parte de empresas a nivel global están masculinizados. No podemos pretender que sea de hecho la mujer quien deba cambiar su forma de entender la dirección de una empresa para poder promocionarse dentro de ella, sino que debería ser desde la aproximación de posturas y la eliminación de estereotipos de género que enturbian las capacidades y limitan la promoción de la mujer dentro de la organización.

En definitiva, como bien explican las autoras Reskin y Padavic (1994) en su estudio "Women and Men at Work", las sociedades se fundamentan en el sexo biológico para construir el género, pero el género en realidad depende poco del sexo biológico, ya que en mayor medida viene determinado por el modo en que las sociedades lo configuran. Por lo que llevamos viendo, anteriormente, podemos comprobar como poco ha cambiado desde 1994 hasta la actualidad.

MUJERES

EMPRENDEDORAS



Según el “Informe especial GEM sobre emprendimiento femenino”, publicado por Global Entrepreneurship Monitor (GEM) y Centro internacional Santander Emprendimiento (CISE) en el año 2016, la tasa de actividad emprendedora (TEA), femenina en España, tras caer al inicio de la crisis, se ha estabilizado en el 4,5% y existen en nuestro país más de 650.000 mujeres emprendedoras y empresarias.

El autoempleo ha sido la única salida para muchas mujeres que se quedaron sin trabajo como consecuencia de la crisis de 2008 por la cual se dejó escapar una gran parte del talento femenino español.

Estadísticamente, el “Informe especial GEM sobre Emprendimiento Femenino” argumenta que “existen dos mujeres emprendedoras por cada tres hombres” y además han sido “las empresas dirigidas por el sexo femenino las que han superado mejor la crisis”.

Al hablar de sectores en el emprendimiento femenino destaca la entrada en las nuevas tecnologías, sobre todo por parte de las mujeres más jóvenes, entre los 24 y los 30 años. A partir de los 40 años, se ha dejado de apostar tanto por el comercio y cada vez son más las empresarias dedicadas a los servicios y al e-commerce. Además buscan negocios que puedan durar en el tiempo y hoy se pueden encontrar mujeres al frente de editoriales o de empresas de detectives, por ejemplo, áreas tradicionalmente dirigidas por hombres.

Este crecimiento ha sido lento pero constante, algo que ha permitido que las mujeres perciban lentamente una mejora en las oportunidades a la hora de emprender.

En comparación con los datos de países europeos impulsados por la innovación (entre los que se incluye España), las mujeres españolas lideran un porcentaje mayor de negocios consolidados que aquellas del resto de Europa. Aun así, estas mujeres emprendedoras (6%), siguen representando un porcentaje inferior al de los hombres que gestionan negocios en nuestro país (8%).

Según el citado estudio, la diferencia que separaba a emprendedores y emprendedoras se ha visto reducida en un 30% en los últimos 10 años. Este porcentaje es más pequeño que en el resto de Europa (1,8% de la TEA). Aunque la diferencia está disminuyendo, las medidas tomadas durante la crisis no ayudan a mitigar el estigma de la mujer a la hora de emprender, por ejemplo el gobierno español, elimina en 2012 las bonificaciones en las cuotas a la seguridad social para las autónomas que se reincorporan a la actividad económica por cuenta propia tras su maternidad.

MUJERES CIENTÍFICAS

Desde el principal órgano de investigación científica de este país, el CSIC, y a través de su informe anual “Mujeres Investigadoras” (CSIC, 2016), podemos observar unos campos donde las mujeres investigadoras o científicas cuentan con una posición menor respecto de los hombres científicos, ya sea en ocupación de puestos directivos como en salario.

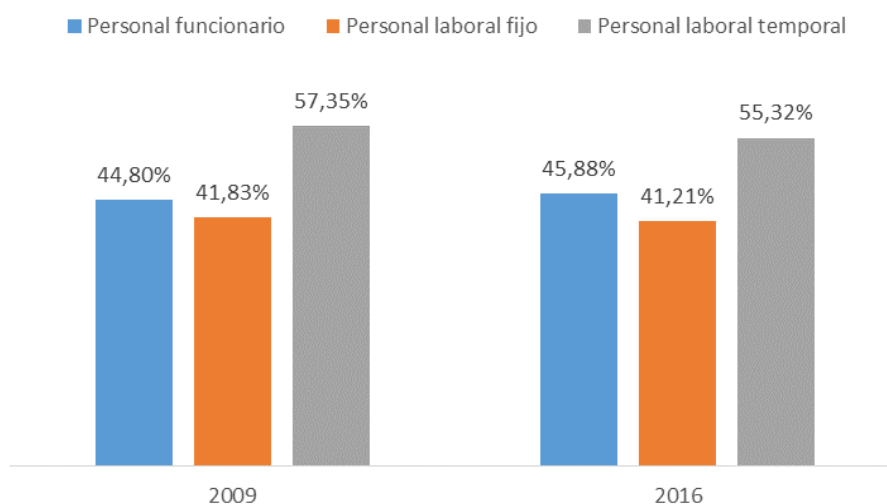
La Presidencia, Secretaría General, Coordinación Institucional, Dirección y Coordinación Científica en CSIC cuentan con muy poca presencia femenina desde 2009.

Primero, en la composición directiva de este órgano de investigación, desde 2009 tan sólo en las vocalías asesoras, vicepresidencia adjunta y secretaría general adjunta, la composición femenina es mayoritaria, donde aumentaron sus porcentajes las vocalías asesoras hasta alcanzar la composición femenina total y la vicepresidencia adjunta. Las mujeres científicas no logran romper el techo de cristal y ocupan mayoritariamente puestos subordinados.

En cuanto al personal que forma las relaciones laborales del CSIC, el número de mujeres en el funcionariado ha aumentado en 1,08 puntos porcentuales desde 2009. El personal laboral fijo ha descendido para las mujeres muy levemente desde 2009, en 0,62 puntos porcentuales y en el caso del personal laboral temporal, éstas han descendido su participación en un 2,03 puntos porcentuales desde 2009.

En los últimos años no ha aumentado la presencia femenina en el CSIC.

Gráfica 21. Porcentaje de presencia femenina en la distribución del personal en la relación laboral del CSIC. Elaboración propia a través de la fuente: Informe Mujeres investigadoras CSIC (2009-2016).



Lo que reflejan estos porcentajes, es que las mujeres científicas/investigadoras del CSIC están ubicadas mayoritariamente en contratos temporales y en menor medida ocupan puestos fijos o más estables, dato que encaja con la panorámica general sobre el tipo de jornada mayoritario de las mujeres en el país.

UN ANÁLISIS EN
PROFUNDIDAD: LAS
PYMES Y LOS
PLANES DE
IGUALDAD

RAZÓN DEL ANÁLISIS

Tras estudiar la evolución de la mujer en el mercado laboral, pasamos a analizar la realidad de las pymes, teniendo en cuenta que en ocasiones son las "grandes olvidadas" a pesar de representar al 99% del tejido empresarial español.

Concretamente, analizaremos el avance o evolución que en materia de igualdad haya podido darse en aquellas entidades de menos de 250 trabajadores/as que cuentan con un Plan de Igualdad dentro de su organización. Nuestro objetivo principal, es conocer cuál son los efectos y el impacto de la implantación de los Planes de Igualdad en un momento de gran volatilidad del empleo como ocurre en una crisis económica, además de conocer los beneficios que se detectan asociados al PI y sus limitaciones.

METODOLOGÍA

El presente estudio ha sido realizado por personal técnico de Concilia2 durante el cuarto trimestre de 2016. Se han combinado varias técnicas de recogida de información a través de un método cuantitativo y cualitativo:

PERFIL DE EMPRESAS:

- Menos de 250 personas en plantilla.
- PI: Todas.

1. ENCUESTAS:

- Número de encuestas: 107 en total
- Características: Todas las personas encuestadas forman parte de las Comisiones de Igualdad que han negociado y realizado el seguimiento de los Planes de Igualdad en sus respectivas empresas. (49% mujeres y 41% hombres.)

2. ANÁLISIS DE DATOS EMPRESAS.

- Número de empresas: 110 pequeñas y medianas empresas.
- Sistema de selección: al azar, a través del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI).
- Estos datos han sido comparados con una media poblacional extraída del Informe sobre la pyme que pertenece a la colección "Panorama pyme" realizado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo. Estas entidades no cuentan con PI. Según los resultados [8.56<14.04; z=2.29] podemos rechazar la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%.

3. CUESTIONARIOS REALIZADOS DE BUENAS PRÁCTICAS

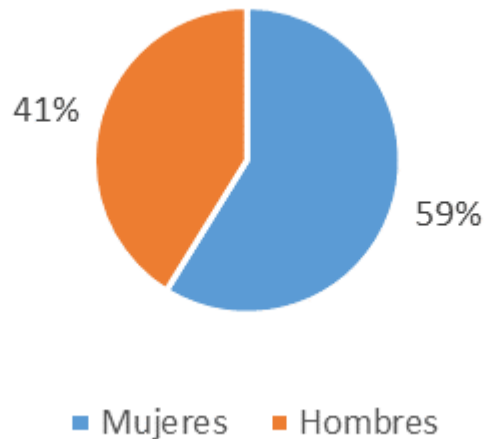
- Número de empresas: 6
- Criterios de selección. De forma voluntaria estas entidades han colaborado con Concilia2 contando su experiencia y cambios producidos tras la aplicación voluntaria del Plan de Igualdad.

PERFIL

SEXO

El número de mujeres que ha contestado a la encuesta es mayor que el número de hombres, un 59% frente al 41% respectivamente.

Gráfica 22. Personas encuestadas según el sexo. Fuente: Elaboración propia. 2016.



SECTORES DE PARTICIPACIÓN

Este reparto sectorial se puede asemejar mayor parte con la composición sectorial del tejido empresarial español.

Gráfica 23. Sectores de participación. Fuente: Elaboración propia. 2016.

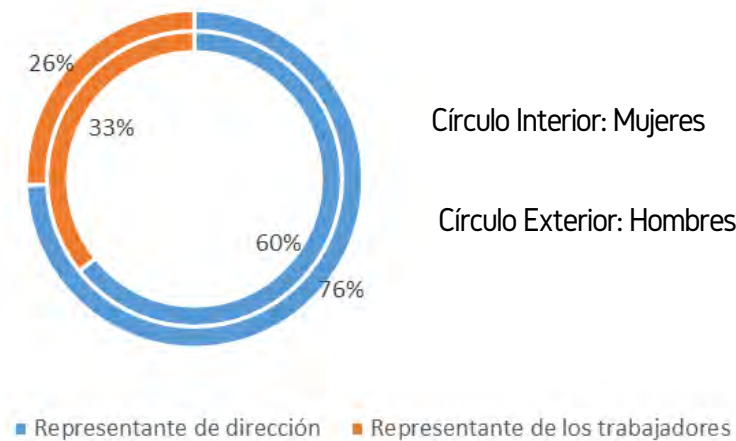


El sector Servicios es el que más presencia tiene con un 60%, seguido ya en un nivel más inferior por Transporte y por Solidario (ONG), ambos con un 8%, Construcción con un 7%, Industrial y Comercio, los dos con un 6%, y por último Comunicación con un 3% y Agropecuario, con un 1%. El 1% restante no sabe o no contesta.

CARGOS QUE OSTENTAN LAS PERSONAS ENCUESTADAS

Los resultados muestran que las mujeres tienen menos representación en la dirección que los hombres. Por otro lado, tanto mujeres como hombres, tienen más presencia como representantes de la dirección que como RLP. Un 7% de mujeres, y un 8% de hombres han omitido esta cuestión.

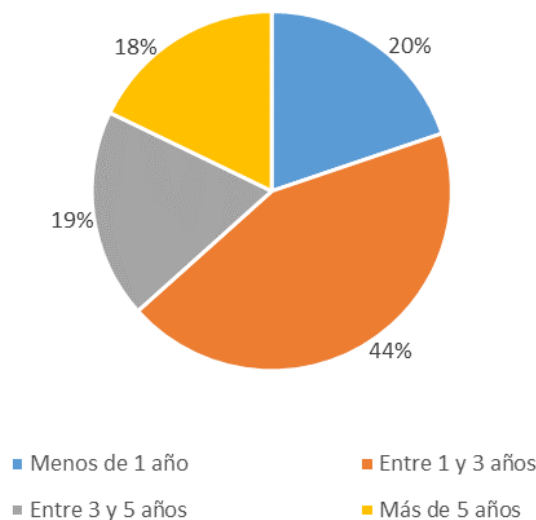
Gráfica 24. Personas encuestadas según el cargo que ostentan. Fuente: Elaboración propia. 2016.



AÑO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los Planes de Igualdad de las entidades colaboradoras, cuentan con una implantación especialmente reciente, donde la mayoría cuenta con una antigüedad comprendida entre 1 y 3 años (44%) o incluso menos de 1 año (20%).

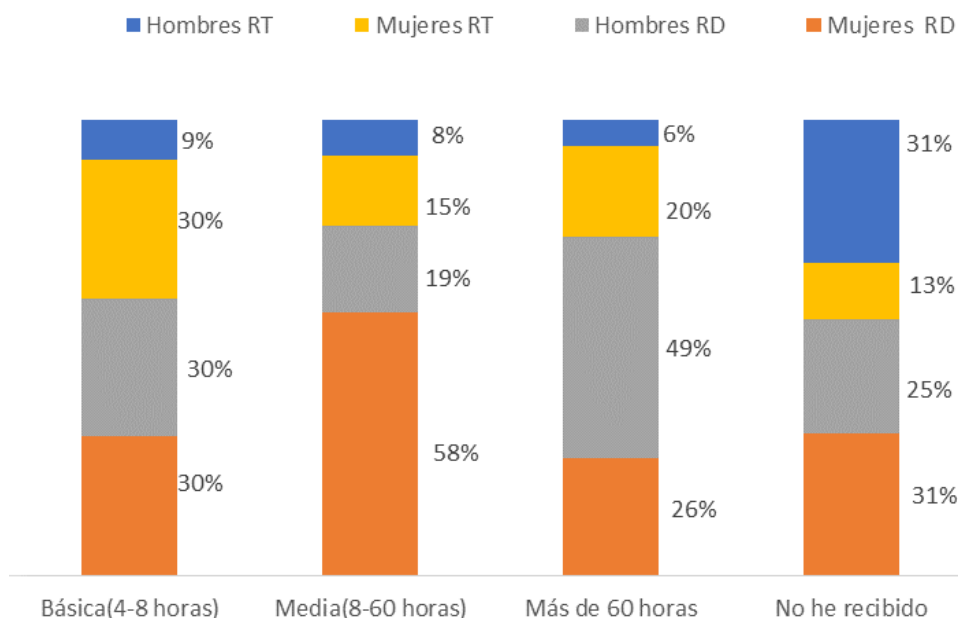
Gráfica 25. Año de implantación del PI. Fuente: Elaboración propia. 2016



Esta temporalidad en la aplicación de los PI, junto con valoraciones de quienes han respondido a la encuesta reflejan que a corto plazo, los PI pueden generar resultados positivos para la organización, sin tener que esperar largos periodos de tiempo para ver los efectos que produce.

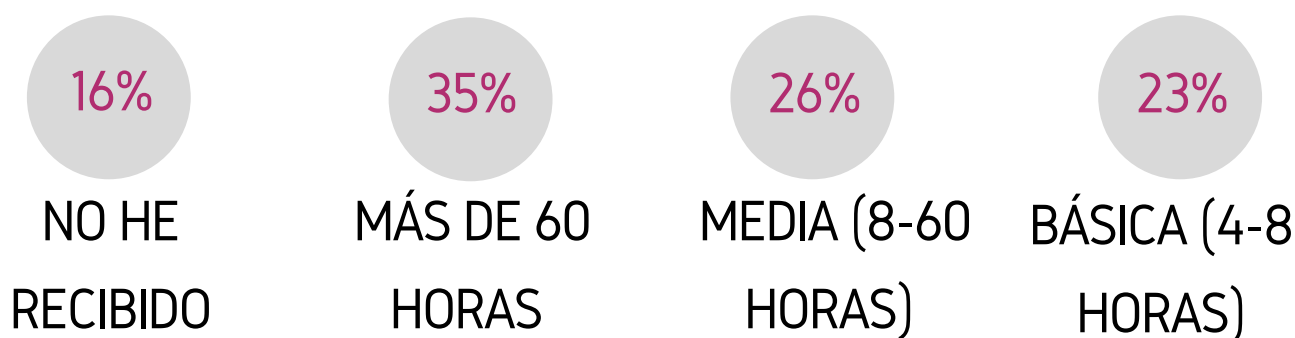
Podemos observar cómo quedan distribuidos los porcentajes de formación que han recibido tanto mujeres como hombres, ya sean representantes de la dirección o de la plantilla.

Gráfica 26. Porcentaje de formación recibida por parte de la representación de la dirección (RD) y la representación de la plantilla (RT) desagregado por sexo. Fuente: Elaboración propia. 2016.



Las opciones más repetidas en las encuestas son las personas participantes con una formación superior a las 60 horas (35%), formación media (entre 8 y 60 horas) (26%), y formación básica (entre 4 y 8 horas) (23%).

A continuación repasamos los porcentajes totales de formación recibidos en la empresa. Llama la atención que perteneciendo a un Comité de Igualdad, un 16% de las respuestas obtenidas afirma no haber recibido formación. La opción mayoritaria es la formación superior a las 60 horas.

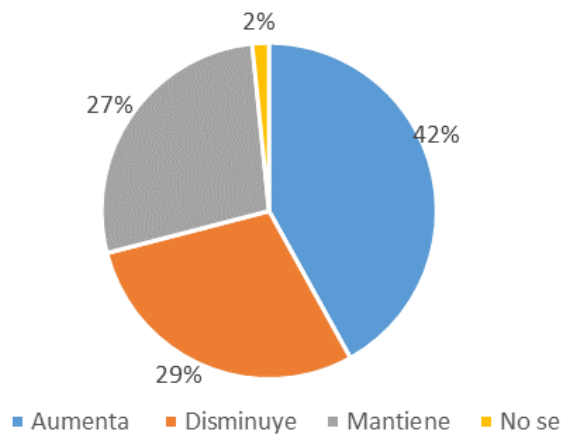


RESULTADOS

AUMENTO DEL NÚMERO DE MUJERES EN LAS EMPRESAS

A continuación, veremos si la aplicación de los Planes de Igualdad ha beneficiado a las mujeres facilitándoles el acceso al empleo, subiendo escalones y promocionando a puestos de responsabilidad o si se han implantado medidas de acción positiva, por ejemplo, si se ha optado a otorgar preferencia de contratación al sexo subrepresentado en la empresa.

Gráfica 27. Porcentaje sobre la ocupación femenina en las entidades colaboradoras después de la aplicación del PDI. Fuente: Elaboración propia. 2016.



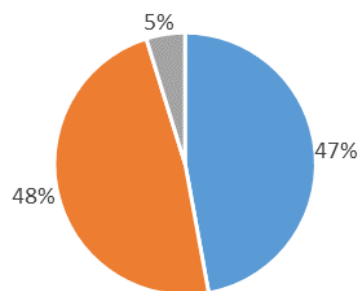
Los Planes de Igualdad (PI) para las entidades colaboradoras parecen tener efectos positivos sobre la contratación femenina, ya que comparando los puestos de trabajo ocupados por mujeres antes de la implantación del PI, con los que ocupan después de dicha aplicación, vemos como parece que aumenta la empleabilidad femenina en un porcentaje importante de entidades colaboradoras que lo tienen implantado, pues un 42% de las personas encuestadas afirman que ha aumentado la presencia de mujeres en la plantilla. No podemos olvidar que otro porcentaje importante (29%) afirma que ha disminuido el número de mujeres. Podemos deducir entonces que no todas las empresas que implantan un PI han podido avanzar en este sentido, bien porque la crisis ha producido una disminución de puestos de trabajo en general y se ha paralizado o retrasado la efectividad de estos planes, bien porque éstos no se han realizado con una intencionalidad de mejora o bien porque son empresas muy masculinizadas en las que es complejo avanzar en este sentido y más si la implantación del plan es reciente.

42%

INCREMENTO DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

El porcentaje de respuestas afirmativas y negativas a la pregunta de si se ha producido un aumento de mujeres en puestos de responsabilidad es similar. Un 48% cree que no y un 47% opina que sí. Por ello, hemos considerado que uno de los objetivos más difíciles de conseguir es alcanzar un aumento notable y asentado de mujeres en puestos de responsabilidad. Esto es importante teniendo en cuenta que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad es uno de los retos principales del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Gráfica 28. Respuestas de las personas encuestadas a la pregunta ¿Se ha producido un aumento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad? Fuente: Elaboración propia. 2016.

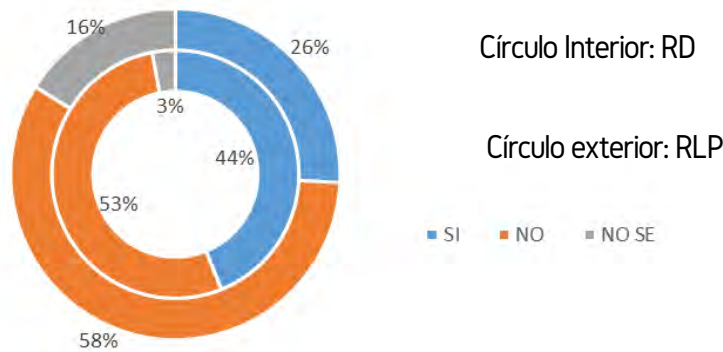


Uno de los objetivos más costosos y difíciles de conseguir es alcanzar un aumento notable y asentado de mujeres en puestos de responsabilidad

PREFERENCIA DE CONTRATACIÓN

Las personas encuestadas de la representación de la dirección (RD) consideran en mayor medida que NO hay preferencias de contratación del sexo menos representado en diferentes áreas. La representación legal de la plantilla (RLP) coincide en esta respuesta, pero hay quienes creen que Sí.

Gráfica 29. Respuestas de la representación de la dirección y de la plantilla a la pregunta “¿Hay preferencias por la contratación del sexo menos representado en diferentes áreas?” Fuente: Elaboración propia. 2016.



Según la opinión de la mayoría de las personas encuestadas, los PI en sus empresas no contienen medidas de acción positiva para la contratación del sexo menos representado en diferentes áreas o, aún teniéndolas, no las aplican para poder eliminar la segregación ocupacional.

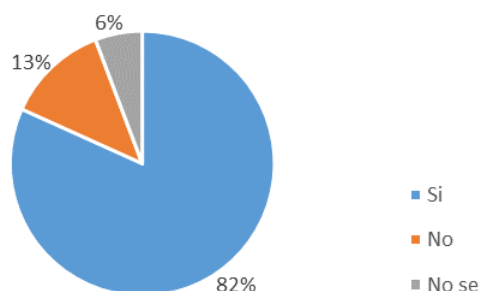
Sí que cabe resaltar, que hay un porcentaje importante, sobre todo por parte de la dirección, que afirma aplicar esta medida.

También vemos que hay representantes legales de la plantilla que a pesar de formar parte de la Comisión de Igualdad no tienen conocimiento de si se están aplicando o no estas medidas.

FORMACIÓN

La gráfica muestra que de manera más global, las personas encuestadas de la selección y promoción en las entidades colaboradoras de nuestro estudio, suelen recibir formación en Igualdad y Lenguaje No Sexista, concretamente más del 80%.

Gráfica 30. Respuesta a la pregunta, ¿Los encargados de la selección y promoción han recibido formación en Igualdad y Lenguaje no sexista? Fuente: Elaboración propia. 2016.



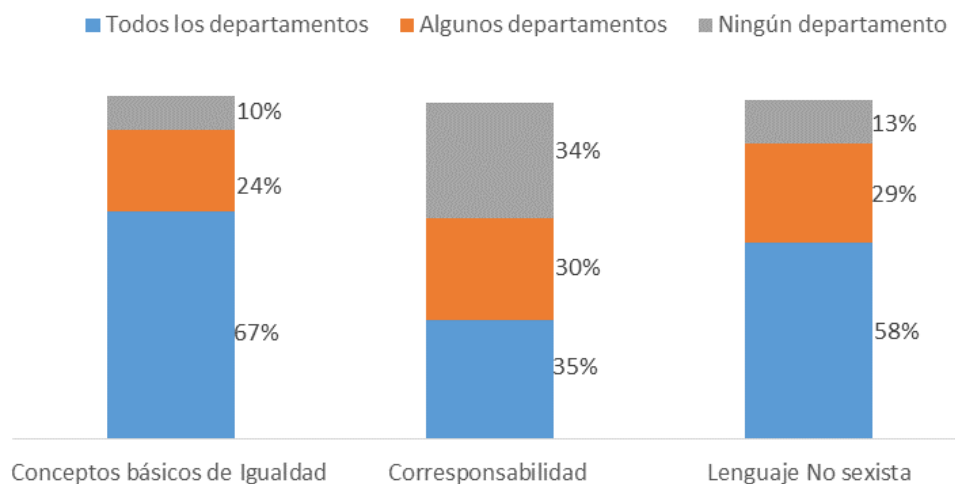
Esto puede reflejar que las personas encargadas de esas tareas de selección y promoción en las entidades colaboradoras, a partir de la implantación del Plan comienzan a realizar los procesos de reclutamiento, selección y contratación teniendo en cuenta criterios no sexistas.

A continuación, observamos también el alcance de la formación en Igualdad que se ha impartido a la plantilla a través de tres aspectos clave como son: Formación en Lenguaje no sexista, Corresponsabilidad y en Conceptos básicos de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En lo relativo a la formación conceptual sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, parece que suele realizarse en todos los departamentos o en al menos alguno de ellos.

En la formación sobre el uso de Lenguaje No Sexista, los porcentajes muestran características similares a las de la gráfica anterior, con una formación mayoritaria en todos los departamentos, seguido por alguno de ellos.

Gráfica 31. Porcentaje de implantación de la formación en Igualdad, en Lenguaje No Sexista y en Corresponsabilidad. Fuente: Elaboración propia.2016

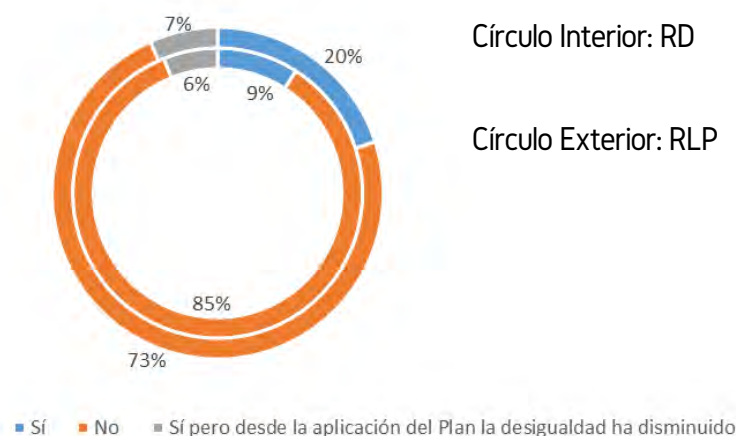


Por último, observamos que para las personas encuestadas, la Corresponsabilidad es la opción minoritaria, ya que tiene un mayor porcentaje de personas que contestan que no se forma en este ámbito en ningún departamento.

SALARIO

A continuación analizamos un tema controvertido como es la existencia o no de una posible discriminación salarial percibida por los encuestados y encuestadas en sus entidades, teniendo en cuenta que tienen un Plan de Igualdad implantado.

Gráfica 32. Respuestas de la dirección y de la RLP a la pregunta ¿En su organización cobran menos unos empleados/as que otros/as por trabajos de igual valor? Fuente: Elaboración propia. 2016.

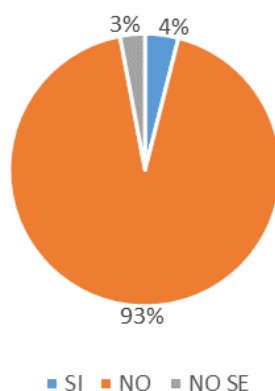


Ambos colectivos, representantes de la dirección y representación de la plantilla, responden en su mayoría que NO existe discriminación salarial en sus organizaciones. Sin embargo, la representación legal de la plantilla presenta una división de opiniones al expresar que para ellos existe una mayor discriminación salarial, un 20% de las personas encuestadas de esta Representación, que la que señala la representación empresarial, que no llega al 10%.

ACOSO SEXUAL

En este apartado damos a conocer en qué situación se encuentra una materia tan delicada como es el acoso sexual o acoso por razón de sexo a través de la situación en la que se encuentran las entidades colaboradoras.

Gráfica 33. Respuestas a la pregunta ¿Existían denuncias previas en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo antes de la implantación del PI? Fuente: Elaboración propia. 2016.



Los resultados reflejan un contundente 93% de las personas encuestadas que responden que en su organización NO ha habido denuncias relativas al acoso sexual o acoso por razón de sexo con anterioridad a la implantación del PI, un 3% no lo sabe y un 4% responde que SÍ han existido esas denuncias. Dentro de ese 4%, un 75% asegura que una vez implantado el PDI en su organización, el número de denuncias en este ámbito ha disminuido y un 25% dice no saberlo.

Así, los Planes de Igualdad parecen ayudar a reducir y paliar los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en las organizaciones, sirviendo como marco protector y un instrumento de defensa para combatir contra esta lacra social, pues un 75% de las personas encuestadas afirman que han disminuido el número de denuncias previas a la implantación del PI en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

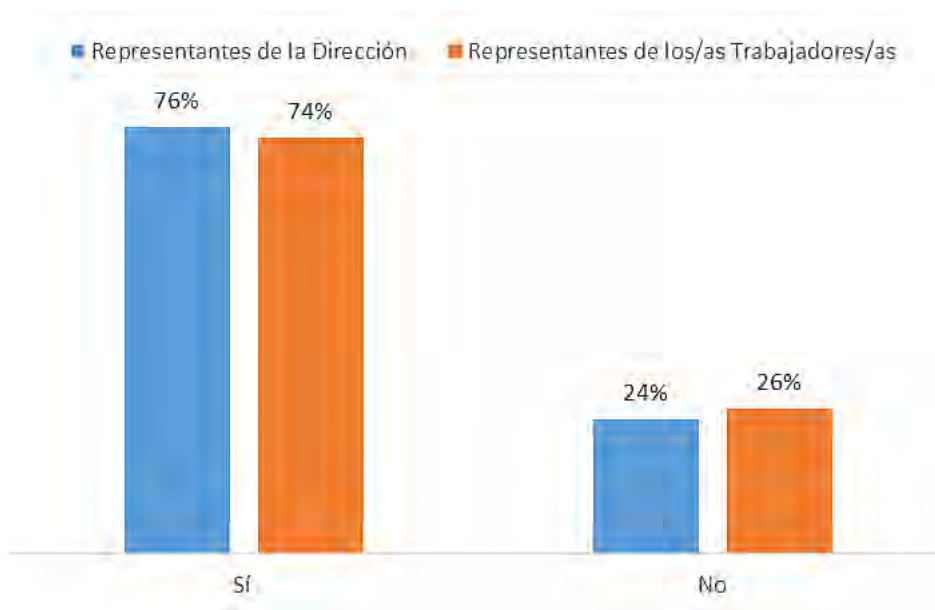
4%

EMPRESAS CON DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO AUNQUE EN UN 75% SE HAN REDUCIDO

CONCILIACIÓN

Repasamos a continuación una de las claves para la creación de los Planes de Igualdad, la posible mejora o no de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los encuestados y las encuestadas en las entidades que dirigen o donde trabajan.

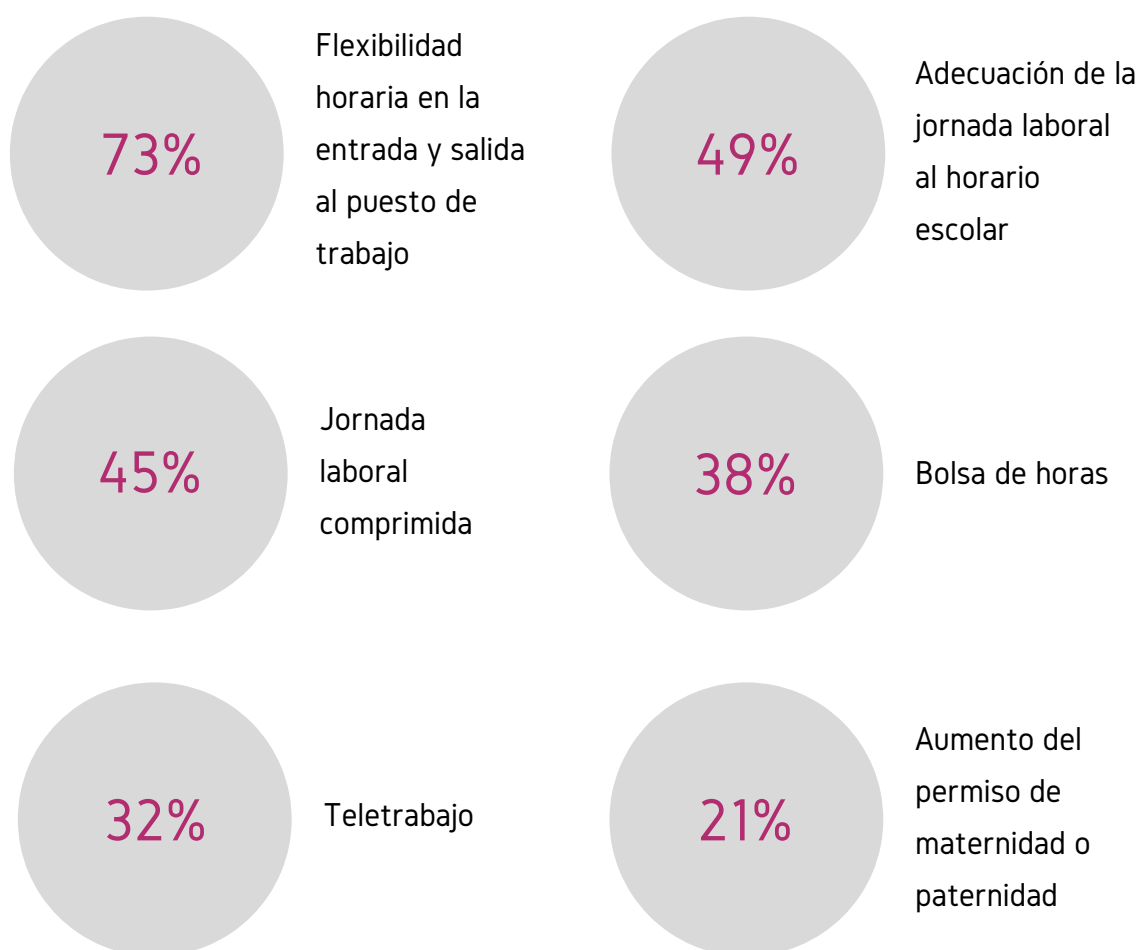
Gráfica 34. Respuestas por parte de la dirección y de la RLP a la pregunta ¿Ha mejorado la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar en su empresa después de la implantación del PI? Fuente: Elaboración propia. 2016.



Los resultados muestran como los Planes de Igualdad pueden favorecer una mejora en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las personas trabajadoras. Tengamos en cuenta la importancia de que esto pueda repercutir en su salud laboral, física y mental, incrementando la satisfacción de la plantilla, al tiempo que permite compaginar mejor sus jornadas laborales, con sus vidas personales.

MEDIDAS QUE HAN IMPLANTADO EN SUS ORGANIZACIONES

A continuación, analizamos cuáles son las medidas más implantadas por las entidades colaboradoras para mejorar la conciliación de su plantilla.



La mayoría de las respuestas sitúan a la flexibilidad horaria en la entrada y salida al puesto de trabajo como medida más utilizada por las entidades colaboradoras para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores y trabajadoras con la implantación del PI..

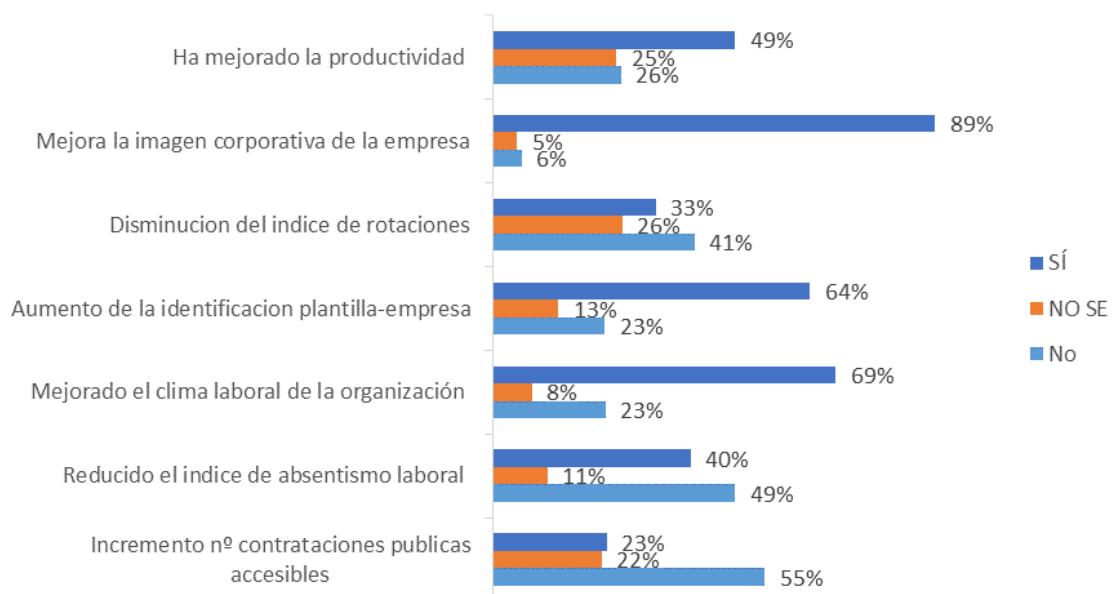
El Informe de Evolución de la Familia Europea en 2014 del Instituto de Política Familia dejaba al descubierto la falta de flexibilidad laboral en todo el continente donde sólo poco menos del 30% de los trabajadores y trabajadoras europeos/as disponen de ciertas medidas de flexibilidad.

No obstante, sí destacaban una serie de países cuyas medidas facilitan la Conciliación entre una vida familiar y el trabajo. España, se situaba a la cola con un 88.2% de personas trabajadoras que cuentan con horarios de trabajo rígidos. Países como Letonia o Portugal acompañan a España entre las peores posiciones de la lista. Finlandia y Suecia se sitúan en cabeza del ranking en este apartado.

BENEFICIOS OBSERVADOS EN UN PLAN DE IGUALDAD

Las personas participantes en esta fase de la investigación responden ahora cuáles son los beneficios que encuentran en los Planes de Igualdad.

Gráfica 35. Beneficios de los Planes de Igualdad. Fuente: Elaboración propia. 2016.



Para un 55% de encuestas, la implantación del PI no incrementa el número de contrataciones públicas accesibles, lo que refleja que uno de los objetivos que tiene la Ley no acaba de hacerse efectivo, aunque no podemos olvidar el 23% que dice que sí y un 22% que no lo saben..

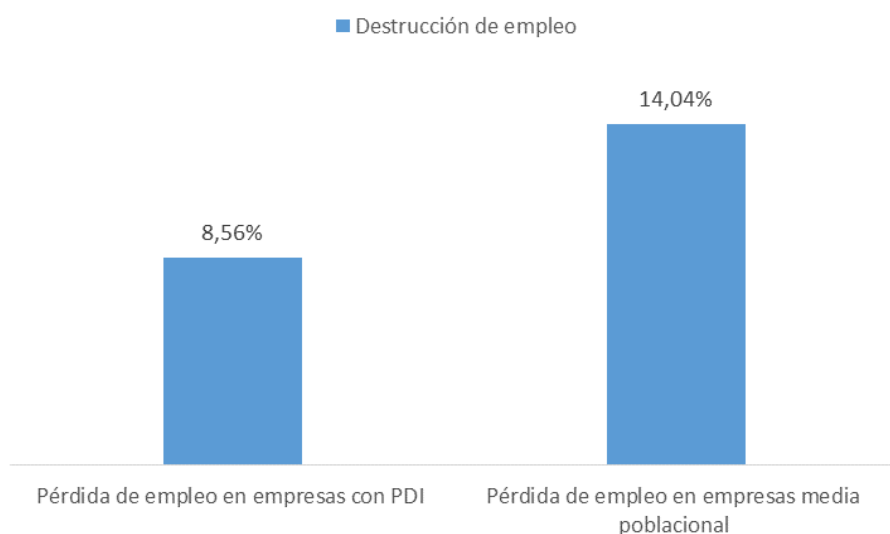
SEGÚN LA ENCUESTA REALIZADA POR CONCILIA2 PARA PYMES, LOS PLANES DE IGUALDAD AYUDAN A MEJORAR...

- LA IMAGEN CORPORATIVA
- EL CLIMA LABORAL
- LA IDENTIFICACIÓN PLANTILLA-EMPRESA
- LA PRODUCTIVIDAD

CONSECUENCIAS EN EL EMPLEO

Realizando un análisis a partir de una muestra aleatoria de 110 empresas que tienen implantado un Plan de Igualdad hemos podido comprobar que en el periodo comprendido entre el año de aprobación de éste en la organización y cuatro años después, durante la crisis, las empresas pierden de media el 8.56% de su plantilla en un periodo de 4 años.

Gráfica 36. Comparación destrucción de empleo en empresas con PDI o en empresas de una media poblacional. Elaboración propia a través de la fuente: Informe "Panorama pyme" Ministerio de Industria, Energía y Turismo. 2016



Por otra parte, hemos extraído por un lado la media poblacional del Informe sobre la pyme que pertenece a la colección "Panorama pyme", realizado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo y por otro lado el paro, que para un periodo de 4 años dentro del rango que nos ocupa es de 14,04 %, lo que viene a suponer que las pequeñas y medianas empresas destruyen de media esa cantidad de empleo cada 4 años desde 2008. Podemos llegar a la conclusión de que es posible que las empresas que cuentan con Planes de Igualdad resisten mejor las crisis económicas y no destruyen tanto empleo.

Las empresas que cuentan con Plan de Igualdad parecen resistir mejor la crisis

CONCLUSIONES



La igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es de importancia capital para la sociedad actual y específicamente para las organizaciones que no quieran quedarse atrasadas.

Como hemos podido ver a lo largo de este análisis, en muchas cuestiones, la mujer sigue estando en un estado de desventaja respecto al hombre cuando se trata de emprender, acceder, mantener o establecerse en el mercado laboral. La Ley de Igualdad, creándose en 2007 para tratar de paliar estas situaciones, es de gran importancia, pues se trata de un "hito", un antes y un después en la historia española pero, aunque se han producido avances, no ha dado los frutos esperados. En muchas cuestiones, como puede ser el porcentaje de ocupación o la brecha salarial estamos dando pasos hacia atrás o no se han producido avances importantes.

Hemos estudiado los resultados que están reportando la implementación de los Planes de Igualdad y queremos remarcar que no sólo se requiere de un análisis previo en el que se definan los recursos humanos, económicos y temporales necesarios para que las medidas desarrolladas en el mismo puedan cumplirse, sino que exige además la realización de un diagnóstico de situación que permita detectar diferencias entre hombres y mujeres en una organización concreta. Es preciso que las medidas se implanten en el marco de un Plan de Igualdad de empresa, pues hacerlo de forma aislada puede ser origen de mayor desigualdad.

Por supuesto, no podemos olvidar la necesidad de llevar a cabo un seguimiento y una evaluación de los Planes de Igualdad y actualizarlos tras su pérdida de vigencia. Pues hemos podido comprobar que, aunque los Planes de Igualdad reportan beneficios a las empresas y, con ello, a la sociedad en su conjunto, no vale sólo con ponerlo en marcha, sino que hay que estudiar los efectos obtenidos e ir incorporando mejoras.

Esta tarea representa la ejecución entre lo diagnosticado y lo planificado, y entre lo planificado y lo que efectivamente se ha realizado. Esto resulta de gran importancia porque los Planes de Igualdad pueden resaltar errores o deficiencias que se puedan corregir ya que están afectando al conjunto de la organización, o todo lo contrario, los Planes de Igualdad pueden destacar los puntos fuertes de la organización para poder permitirles alcanzar una posición más ventajosa en el mercado.

Además, las inspecciones parecen ser insuficientes: en el último año, para Planes de Igualdad se han realizado 1.200 inspecciones (cabe destacar que ha mejorado con respecto a las 61 que se realizaron en el año de aprobación) de las 32.680 empresas españolas que tienen la obligación de implantarlos. ¿no sería conveniente llevar un control más exhaustivo del cumplimiento de la Ley por parte de las empresas que hasta ahora están obligadas a poner en marcha estos Planes? Y, por otra parte, ¿no sería necesario que la obligatoriedad de aplicar Planes de Igualdad sobre las empresas se estudiase mejor en pymes que suponen el 99% del tejido empresarial español? ¿habrá puesto en marcha al menos este 1% del tejido empresarial español su Plan de Igualdad?

Todavía la Igualdad es concebida como un tema menor dentro de las empresas ya que un Plan de Igualdad efectivo siempre tiene un coste que una pyme (y sobre todo en época de crisis) no está dispuesta a asumir.

Las ayudas económicas convocadas por parte de distintos organismos autónomos y por parte del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para la implementación de los Planes de Igualdad han supuesto un estímulo para muchas empresas. Entendemos que son fundamentales ya que una pyme usualmente tiene mayor falta de recursos para llevarlo a cabo. Es fundamental disponer de recursos humanos, formación e información.

Uno de los objetivos de este informe es ayudar a concienciar a las pymes, de una forma más efectiva, de que el plan de igualdad no solo es de utilidad para cumplir con la ley 3/2007 sino que también trae consigo beneficios directos e indirectos en todos los ámbitos de actuación de la organización y en la sociedad en general, atrayendo nuevos talentos, previniendo el acoso, la brecha salarial, la doble jornada existente en numerosos hogares españoles así como la violencia machista.

Tras hacer un repaso de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, hemos visto un avance lento y, en ocasiones, algún retroceso. Con respecto al año 2007-2008 (reciente aprobación de la LOIEMH)

- Aumenta la diferencia entre la tasa de paro de mujeres y hombres, abriéndose la brecha y afectando en mayor medida a las mujeres. Esta diferencia alcanza las cifras más altas en los últimos 10 años.
- La segregación ocupacional no se ha reducido. La presencia de mujeres en sectores masculinizados no parece haber aumentado notablemente, disminuyendo el número de éstas en sectores como el de "Información y comunicaciones", "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca", "Industria manufacturera", "Suministro de agua y actividades de saneamiento", etc.
- Las mujeres continúan estando mayoritariamente representadas en sectores en los que se enmarcan las tareas "reproductivas y de cuidados". En los últimos 10 años, la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en esta rama de actividad sólo ha disminuido en 4,42 puntos porcentuales.
- Casi el 73% de contratos a tiempo parcial son destinados a mujeres, una diferencia significativa con respecto de los hombres y que supone una reducción muy leve (6 puntos porcentuales) de las diferencias existentes en 2008.
- Las mujeres quieren trabajar más horas. Concretamente, un 15% de las que tienen contrato a tiempo parcial.
- Por otra parte, uno de los motivos principales para tener este tipo de contrato (además de por no encontrar un trabajo a jornada completa) es ocuparse de las tareas y cuidados domésticos. El porcentaje de mujeres que eligen una jornada a tiempo parcial por esta causa era de un 16,94% en 2008, mientras que el porcentaje de los hombres era menos de un 2% tanto en 2008 como en 2016.
- Aumenta el número de excedencias para el cuidado de familiares en los últimos años pero siguen siendo las mujeres las que solicitan este permiso con un 84%. Por otra parte, las mujeres han disminuido levemente el número de excedencias acogidas para el cuidado de hijos pasando de ser un 96,1% en 2008 a un 93,4% en 2015.

- La brecha salarial continúa presente y los hombres superan en salario a las mujeres incluso en aquellas actividades económicas consideradas como feminizadas.
- El porcentaje de mujeres directivas ha caído hasta llegar al 11,80%, respecto del 19,50% del 2008.
- Como dato positivo, a día de hoy ya existen en nuestro país más de 650.000 mujeres emprendedoras y empresarias. Aunque el número de mujeres emprendedoras sigue situándose por debajo de los hombres, la diferencia que separaba a emprendedores y emprendedoras se ha visto reducida en 30 puntos porcentuales en los últimos 10 años.
- Desde la entrada en vigor de la LOIEMH, las inspecciones de trabajo en materia de Igualdad han aumentado a más del triple, sin embargo, en el último año las inspecciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se han reducido a la mitad.

Con respecto a las encuestas respondidas por las entidades colaboradoras:

- Un 42% de las respuestas indican que SI se ha aumentado el número de mujeres en la empresa, otro porcentaje importante (29%) cree que ha disminuido, y en el 27% se mantiene.
- Por otra parte, un 48% indica que NO y un 47% opina que SÍ se ha incrementado el número de mujeres en puestos de responsabilidad, por lo que parece ser uno de los objetivos más difíciles de conseguir.
- Un 53% y un 58% de respuestas de la dirección y la RLP respectivamente son afirmativas cuando hemos preguntado si se otorga preferencia en la contratación al género menos representado como medida de acción positiva.
- Un 82% de las personas encuestadas han recibido formación en Igualdad de género, algo importantísimo para poder lograr una mayor efectividad del Plan de Igualdad, pues la formación e información al respecto incide en un mayor grado de compromiso y, consecuentemente, mayor grado de implantación.
- En relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo, un 4% ha afirmado haber presenciado algún caso pero de éste, un 75% afirma que el número de denuncias previas a la implantación del plan se ha visto reducido.
- Un 75 % de respuestas de representantes de la dirección y RLP son afirmativas cuando preguntamos si ha mejorado la conciliación tras la implantación del Plan.

Para concluir, hemos observado cómo las empresas que tenían un Plan de Igualdad implantado han amortiguado los efectos de la crisis y no se han visto en la situación de despedir a tantas personas como aquellas empresas que no lo tienen. La encuesta realizada nos ha permitido detectar una serie de mejoras para las empresas que son vitales para su desarrollo, como son el avance en conciliación, la productividad, la identificación plantilla-empresa, el clima laboral o la imagen corporativa. Por ello, insistimos en que los Planes de Igualdad tienen unos beneficios reales y cuantificables, que permiten a la organización no sólo mejorar en líneas de conciliación y salud laboral, sino los resultados corporativos, lo cual conviene a las empresas para tener una buena estructura interna y diferenciarse de la competencia.

Los avances en materia de igualdad han sido muy escasos en este periodo, incluso habiendo introducido una Ley de Igualdad en España. Este hecho debe constituir un toque de atención, porque estamos muy lejos de alcanzar una igualdad real y efectiva en la sociedad en general y en el mercado laboral en particular.

BUENAS PRÁCTICAS EN PYMES



SOBRE LA EMPRESA

La Federal se creó en 1997 bajo la forma de sociedad limitada laboral, dedicándose desde entonces a la generación de soluciones en el ámbito del branding y del marketing: identidad y arquitectura de marcas, acciones y campañas publicitarias, planes de comunicación corporativa y comercial, diseño gráfico y multimedia de herramientas de marketing, etc.

DIAGNÓSTICO

La empresa, con posterioridad al Plan de Igualdad y con la crisis económica (a pesar de su efecto negativo en el sector y en el propio tamaño de la empresa), ha conseguido mantener casi por completo la plantilla que tenía, ocupando además a mujeres en puestos que actualmente se encuentran masculinizados en el sector.

CÓMO SE MOTIVARON A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

La trayectoria personal de la directora de la entidad fue lo que les llevó a implantar un Plan de Igualdad. En el momento de implantación, la empresa disponía de 5 mujeres y 3 hombres en plantilla, y era una buena forma de dejar constancia del interés de la entidad en el ámbito de las políticas de Igualdad y ser un ejemplo para otras microempresas que, sin obligación legal, quisieran mostrar su compromiso con este tipo de acciones.



LA FEDERAL

MEDIDAS DE IGUALDAD APLICADAS EN LA ENTIDAD

- Banco del Tiempo.
- Prevención del acoso laboral.
- Instrucción en escritura con perspectiva de género.
- Orientación a empresas cliente en cuanto al uso de la imagen de la mujer en sus comunicaciones.

LAS MÁS DESTACADAS

La redacción de documentos aplicando la perspectiva de género aporta visibilidad a la mujer en el sector. También es destacable el hecho de no emplear la imagen de la mujer que induzca a roles de género en los mensajes publicitarios.

A pesar de que este sector es predominantemente masculino, la mayor parte de las personas que envían sus C.V. y de aquellas que solicitan a La Federal como centro de prácticas (en publicidad, periodismo y diseño) son mujeres. Esto ocurre con motivo de la política de Igualdad que lleva a cabo la entidad.

DIFICULTADES Y LIMITACIONES

Las medidas que más dificultades presentan son las relacionadas con la promoción de mujeres, por ser una empresa con plantilla muy reducida.



TRANVÍA SAN SEBASTIÁN – TOLOSA

SOBRE LA EMPRESA

Organización fundada en 1902, dedicada al transporte regular y discrecional de personas por carretera. El trato cercano y directo con sus clientes y sus necesidades son las prioridades diarias de la compañía.

DIAGNÓSTICO

La empresa, tras la aplicación del Plan de Igualdad, ha aumentado su plantilla en un 8% y, a su vez, la participación femenina.

CÓMO SE MOTIVARON A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

La empresa comenzó a incluir mujeres para puestos de conducción en 2004. Se trata de una de las empresas pioneras en incluir a mujeres en el sector y aunque se detectó que las personas usuarias al principio eran reacias a que hubiera mujeres al volante, ello les motivó a fomentarlo.

Así, poco a poco, fue aumentando el porcentaje de mujeres hasta alcanzar el 40% actual. Pero la inclusión no era suficiente, había que fomentar y concienciar tanto dentro como fuera de la empresa, por lo que decidieron aprobar un Plan de Igualdad, plasmando sus ideales, sus metas y seguir con la mejora y concienciación de que la conducción no es sólo cosa de hombres.



TRANVÍA SAN SEBASTIÁN – TOLOSA

MEDIDAS DE IGUALDAD APLICADAS EN LA ENTIDAD

- Apoyo a la Igualdad de género mediante publicidad permanente en los autobuses.
- Colaboración en campañas.
- Ofrecer reconocimientos médicos específicos teniendo en cuenta la distinción entre salud laboral de mujeres y hombres.
- Uso del Lenguaje inclusivo.
- Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso.
- Comunicación y publicidad del Plan de Igualdad entre la plantilla.
- Indicadores desagregados por sexo en el proceso de formación. Transparencia y objetividad.
- Garantizar que el proceso de formación permite el acceso a todas las personas, incluidas las que se acogen a excedencias, permisos y reducciones de jornada.
- Indicadores que aseguran la transparencia y objetividad en los procesos de selección.

LAS MÁS DESTACADAS

1. Incorporar en el manual información y su compromiso con la Igualdad, así como divulgar el protocolo de acoso. Gracias a esto todo el personal sabe cuál es el compromiso de la empresa y en base a qué actúa. Difundiendo el protocolo, cualquiera que sea víctima de acoso o conozca de alguna, puede actuar conforme a unas pautas determinadas.

2. Documentar y detectar necesidades de medidas de conciliación. Porque lo importante para la empresa es conseguir que cualquier empleado o empleada pueda establecer su vida en el centro y mantener el trabajo en la periferia.

DIFICULTADES Y LIMITACIONES

En TSST, por el momento, todas las medidas propuestas en el PI se han podido realizar con mayor o menor esfuerzo.

SOBRE LA EMPRESA

Ibecon es una empresa de formación y consultoría de recursos humanos que inicia su actividad en el año 2003, formando parte del grupo ASPASIA. En Ibecon disponen de varias áreas de trabajo entre las que se encuentran: la formación privada, formación subvencionada y formación a empresas, desarrollo de proyectos y desarrollo nuevas tecnologías y contenidos digitales. También está homologada como agencia de colocación y empresa de recolocación.

DIAGNÓSTICO

Destaca también, que el número de mujeres en la empresa es elevado. Tanto en órganos de dirección como intermedios, lo cual refleja que no existen barreras de promoción y desarrollo profesional de éstas en la entidad.

CÓMO SE MOTIVARON A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

Desde la aprobación del PI, el número de mujeres ha aumentado además un 2%. En el momento en que se decidió realizar el diagnóstico de Igualdad, casi el 81% del personal de Ibecon eran mujeres (actualmente es el 83%). La dirección de Ibecon con el fin de mejorar las condiciones de la mayoría de la plantilla, puso en marcha el desarrollo del Plan de Igualdad repercutiendo sus beneficios en la totalidad de la plantilla.

MEDIDAS DE IGUALDAD APLICADAS EN LA ENTIDAD

1. Sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades (formación).
2. Fomento del lenguaje inclusivo (revisión analítica de documentos corporativos: Manual de acogida a nuevas incorporaciones. Sitios Web. Dossieres corporativos. Agencia de recolocación.)
3. Banco de tiempo (puesta a disposición de la plantilla de 10 horas mensuales para su utilización en momentos donde la vida personal o familiar lo requiera).
4. Código de buenas prácticas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. Elaboración de boletines digitales informativos sobre las medidas de gestión de la diversidad e igualdad implantadas y en estado de desarrollo.
6. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad.

LAS MÁS DESTACADAS

Elaboración de boletines digitales informativos sobre las medidas de gestión de la diversidad e igualdad implantadas y en estado de desarrollo. La plantilla debe conocer no sólo la implicación de la dirección y la empresa en el fomento de la Igualdad en el ámbito laboral, sino también todas las medidas que se desarrollan para su consecución.

DIFICULTADES Y LIMITACIONES

Lo más complejo y que se está llevando a cabo actualmente, es el desarrollo de la medida: Plan de Carrera, con la cual se pretende implantar una herramienta que defina los puestos de trabajo y niveles profesionales dentro de Ibecon así como los procedimientos de promoción interna a fin de favorecer la Igualdad de Oportunidades en cuanto a la promoción interna y el equilibrio salarial.

También la Flexibilidad Horaria, que permita a los empleados y empleadas establecer su jornada laboral alrededor de una base de horas centrales, de manera que la plantilla determine con flexibilidad, su hora de entrada y de salida favoreciendo la conciliación laboral, personal y familiar y logrando con ello una mayor satisfacción de la misma, mejora de la productividad y un mejor clima laboral.

SOBRE LA EMPRESA

Empresa creada en 2006 con dedicación a la gestión e impartición de acciones formativas y al desarrollo de proyectos de consultoría en los ámbitos de recursos humanos, prevención de riesgos laborales y nuevas tecnologías. Sus valores son: el compromiso, actitud positiva, el rigor, el sentimiento de pertenencia, el orgullo, el aprendizaje permanente y la confianza en lo que se hace. Ofrece servicios de calidad para llegar a ser un referente en su sector.

DIAGNÓSTICO

Esta empresa, con posterioridad a la aplicación de su Plan de Igualdad, ha conseguido mantener en alza el volumen de mujeres contratadas, que por el momento está por encima del número de hombres. Han logrado que éstas alcancen puestos de dirección e intermedios en la empresa, siendo actualmente órganos paritarios (50%).

CÓMO SE MOTIVARON A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

La visualización de plasmar nuestro modelo de gestión y metodología de trabajo, ya anterior al PI, a un documento y procedimientos escritos que en un momento de crecimiento interno les ayude a crecer ordenadamente, basándose en el respeto y el afianzamiento de una serie de normas internas.

MEDIDAS DE IGUALDAD APLICADAS EN LA ENTIDAD

- Ordenación del tiempo de trabajo
- Igualdad en la retribución
- Boletín de igualdad y comunicación de Carac
- Formación

LAS MÁS DESTACADAS

La creación del Boletín de igualdad y comunicación de Carac que conlleva un esfuerzo por parte del área de recursos humanos e igualdad muy importante de concienciación sobre la relevancia de los contenidos creados y de los objetivos marcados en el mismo.

DIFICULTADES Y LIMITACIONES

La mayor dificultad casi siempre está en la gestión de las ausencias por conciliación de la vida familiar y laboral y en la gestión de la motivación por parte de aquellas personas que no tienen hijos/as o mayores a cargo ya que su necesidad en este sentido es más reducida.

SOBRE LA EMPRESA

Entidad sin ánimo de lucro que nació en 1990. Desde entonces, trabaja en distintos proyectos y programas con el fin de aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas más desfavorecidas y vulnerables. Buscan sobre todo acompañar socialmente a personas en riesgo de vulnerabilidad con el fin de facilitar su autonomía e independencia, además de conseguir su inclusión contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad, con compromiso, creatividad y calidad para conseguir "urdir" en el tejido social.

DIAGNÓSTICO

En la asociación las mujeres no encuentran barreras para el acceso al empleo, puesto que forman la mayor parte de la plantilla. En cuanto a la ocupación en puestos directivos, ésta ha podido equilibrarse, aumentando la presencia femenina en órganos intermedios tras la implantación del Plan de Igualdad.

CÓMO SE MOTIVARON A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

Integrar en LA RUECA la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión y estructura formal. Su motivación principal fueron los valores éticos y de transformación de la sociedad a una más igualitaria y de justicia social, siguiendo el principio de "si yo cambio, la sociedad cambia".

MEDIDAS DE IGUALDAD APLICADAS EN LA ENTIDAD

- Bolsa flexible de horas semanal de 1,5 horas máximo a la semana.
- Periodo de flexibilidad horaria por circunstancias excepcionales, durante un máximo de 1 mes.
- Jornada continua en periodo de verano.
- Racionalización de los horarios de los centros, así como de las reuniones, estableciendo que éstas no pueden terminar más tarde de las 14 horas en la mañana y de las 18 horas por la tarde.
- Flexibilización del disfrute de días de vacaciones y de días de asuntos propios, primando los intereses de las personas contratadas.
- Medidas para la realización de formación (adaptación de jornada y/o reducción).
- Tendencia a la paridad en los Órganos de Gobierno y en la estructura de coordinación y dirección de la entidad.

LAS MÁS DESTACADAS

La más importante es el principio de Igualdad de Oportunidades en el acceso a puestos de responsabilidad y de representación en los Órganos de Gobierno y área técnica.

También la flexibilización en el disfrute de vacaciones y de días de asuntos propios, ya que era una petición demandada ampliamente por el personal de la entidad en vista de la conciliación personal, familiar y laboral.

DIFICULTADES Y LIMITACIONES

Una de las medidas de conciliación que todavía no han podido incluir, es el de la inclusión del teletrabajo como forma de trabajo flexible en la entidad, debido a que ésta entiende que no es una forma de trabajo que pueda establecerse como medida generalizada para todos los puestos de trabajo y perfiles de las/los profesionales, y que requiere de un estudio previo para su implementación. Aun así, se va a realizar un estudio/piloto para su implementación gradual.

SOBRE LA EMPRESA

Tecon es una empresa que tiene más de 34 años de experiencia en el sector de las nuevas tecnologías. En la actualidad su equipo humano formado por más de 70 personas, se centra en aplicar la tecnología para mejorar los procesos y la productividad de las empresas. Su línea de negocio es muy diversa: venta y mantenimiento de hardware, software, consultoría, desarrollo e implantación de programas informáticos a medida, diseño, implantación y mantenimiento de páginas Web e Internet, consultoría, diseño, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos e infraestructuras, además de formación a medida en empresas.

DIAGNÓSTICO

Tras haber pasado tan sólo dos años de la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se ha conseguido aumentar el número de mujeres en un 3%, algo que TECON veía complicado con anterioridad a la puesta en marcha del PI, considerando las dificultades a las que se enfrentaban para encontrar mujeres en un sector tan masculinizado.

CÓMO SE MOTIVARON A IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

La idea de implementar un PI, y con ello, medidas concretas igualitarias para el conjunto de los/las integrantes de la organización, era una necesidad que la empresa venía detectando desde hace años. El sector de la tecnología por tradición, es un área muy masculinizada, y era necesario apostar por la integración en la empresa de un contexto igualitario para llevar a cabo mejoras en materia de igualdad, todo ello, la empresa tenía claro que sería positivo para conseguir una plantilla más paritaria.

MEDIDAS DE IGUALDAD APLICADAS EN LA ENTIDAD

- 1) Flexibilidad horaria: esta medida ayuda a mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los integrantes de la plantilla, flexibilizando su horario de entrada y salida, para atender cuestiones familiares (acompañar a los hijos/as al colegio, atender un familiar dependiente...).
- 2) Bolsa de horas para conciliación: conceder permisos debidamente justificados por temas relacionados con la conciliación, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido la jornada en la semana o semanas subsiguientes.
- 3) Teletrabajo: esta medida permitió analizar los puestos que se pudieran realizar desde casa, o aquellos integrantes de la plantilla que necesitaran realizar de forma eventual su jornada laboral en casa por motivos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, pueden desarrollar su trabajo en la modalidad de teletrabajo.

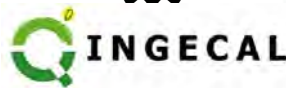
LAS MÁS DESTACADAS

Sin duda, la flexibilidad horaria, porque ha sido una de las medidas que más flexibilidad otorgó a los integrantes de la plantilla para distribuir su jornada de trabajo y compatibilizar su vida laboral, personal y familiar.

DIFICULTADES Y LIMITACIONES

Lo más complejo tal vez esté siendo aumentar el número de mujeres en puestos de mayor responsabilidad, puesto que la incorporación de mujeres a la empresa, dada la masculinización del sector, está siendo lenta.

ENTIDADES COLABORADORAS



Inspire your eyes



BIBLIOGRAFÍA

1. Blau y Kahn (2016): "The gender wage gap: extent, trends and explanations". Discussion paper series IEA DP No. 9656.
2. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, CEPC (2010): "Legislación sobre igualdad de trato y no discriminación". Boletín de documentación número 34.
3. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC (2016): "Informe Mujeres Investigadoras 2016".
4. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa: "Información sobre la PYME".
<http://www.ipyme.org/esES/AreaEstadisticas/Paginas/InformesPYME.aspx>
5. Eada business School e ICSA Grupo (Mayo 2016): "Diferencias retributivas hombre - mujer".
<http://www.icsarrhh.com/>
6. Eurostat (2014): "Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea". <http://ec.europa.eu/eurostat>
7. Eurostat (2015): "9 out of 10 enterprises in the EU employed fewer than 10 persons". Eurostat newsrelease 201/2015
8. Flaquer, L., Pfau - Effinger, B., Artiaga, A (2014): "El trabajo familiar de cuando en el marco del estado de bienestar". Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 32, num 1, 11 -32.
9. Global entrepreneurship Monitor, GEM y Centro Internacional Santander Emprendimiento, CISE (2015): "Informe especial Gem sobre emprendimiento femenino". <http://www.gem-spain.com/>
10. Grantthornton International LTD. (2015): "Women in business: the value of diversity".
<http://www.grantthornton.es>
11. Grantthornton International LTD. (2016): "Women in Business". <http://www.grantthornton.es>
12. Instituto Nacional de Estadística, INE (2015): "Encuesta de estructura salarial"
13. Instituto Nacional de Estadística, INE (2016): "Encuesta de Población Activa (EPA)"
14. Instituto Nacional de Estadística, INE (2016): "Ocupados por deseo de modificar su horario laboral, sexo y grupo de edad"
15. Instituto Nacional de Estadística, INE (2016): "Ocupados por sexo y grupo de edad"
16. Instituto Nacional de Estadística, INE (2016): "Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada".
17. Instituto Nacional de Estadística, INE (2016): "Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad".
18. Instituto Peterson. <https://piie.com/>

BIBLIOGRAFÍA

19. Larrañaga, M: “Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral” Universidad del País Vasco. Área: economía feminista.
20. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo (2007). Boletín oficial del estado (BOE) número. 71
21. Lopez, L y Santos, J (2013): “La mujer en el mercado laboral español”. Economía Española y Protección Social, V, 145 – 167.
22. Mabel Burín. Techo de cristal. http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm
23. Martinez, M. (2009): “Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea”. Universidad del Pais Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea.
24. Ministerio de empleo y Seguridad social, MEySS (2016): “Cifras PYME”. <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Cifras-PYME-enero-2016.pdf>
25. Murillo, I y Simón, H (2014): “La gran recesión y diferencia salarial por género en España”. Hacienda Pública/ Review of Public Economics, 208-(1/2014), 39 – 76
26. Noland, M; Moran, T y Kotschwar, B. (2016): “Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey”. <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>
27. ONU Mujeres “Conferencias mundiales sobre la mujer”. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.
28. Pfau – Effinger, B. (2004): “Development of culture, welfare states”. Aldershot: Ashgate.
29. Pfau – Effinger, B. (2009): “Varieties of undeclared work in European societies”. British journal of industrial relations, 79 – 99
30. Ponthieux y Meurs (2015): “Handbook of income distribution”. Volume 2, 981 – 1146.
31. Reskin, B. y Padavic, I. (1994): “Women and men at work”. Thousand oaks: A Pine Forge Press Series37.
32. Unión General de Trabajadores, UGT. (2008): “100 años trabajando por la igualdad”. <http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/100atrabajandomujeres.pdf>
33. Unión General de Trabajadores (2015). Informe “Trabajar igual, cobrar igual.” Extraído en: http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_UGT_SOBRE_IGUALDAD_SALARIAL_2015.pdf
34. Valcárcel, A. (1997): “La política de las mujeres”. Madrid: Ediciones Catedra.

