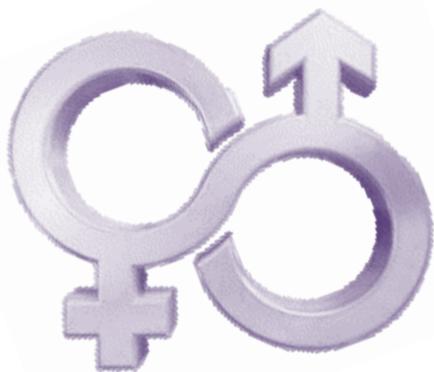


ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO REMUNERADO EN LA C.A.E.



Junio de 2018



Berio Pasealekua 11, 20018 Donostia
Tel. (+34) 943 31 00 34
siadeco@siadeco.eus / www.siadeco.eus

Siadeco^x
ikerketatik aplikatua

0.- PLANTEAMIENTO, ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA.



El objetivo central de este proyecto es la realización de estudio sociológico **cualitativo** respecto opiniones, percepciones y discursos sociales de las mujeres de la CAE en torno a la **brecha de género en el ámbito laboral remunerado**. (Brecha **vista y vivenciada desde la perspectiva de las mujeres**).

Metodología cualitativa: 6 grupos semi-dirigidos de libre discusión

- **Grupo 1:** Mujeres con edades en torno a los 18-35 años, empleadas o desempleadas (previamente han trabajado con contrato), en el sector privado, con nivel de estudios medio-bajo o bajo (FP grado medio, módulos formativos, cursos de capacitación, titulaciones sin homologación oficial)
- **Grupo 2:** Mujeres con edades en torno a los 18-35 años, empleadas o desempleadas (previamente han trabajado con contrato), en el sector privado, con nivel de estudios alto (FP grado superior, estudios universitarios).
- **Grupo 3:** Mujeres con edades en torno a los 18-35 años, empleadas o desempleadas (previamente han trabajado con contrato), en el sector público, con nivel de estudios alto (FP grado superior, estudios universitarios)
- **Grupo 4:** Mujeres con edades en torno a los 36-55 años, empleadas o desempleadas (previamente han trabajado con contrato), tanto del sector público como del privado, con categorías profesionales medias-altas o altas (direcciones, responsable de departamentos o equipos, labores técnicas asociadas a titulaciones de grado superior y medio).
- **Grupo 5:** Mujeres con edades en torno a los 36-55 años, empleadas o desempleadas (previamente han trabajado con contrato), en el sector público con categorías profesionales medias-bajas o bajas (ayudantes, auxiliares, labores administrativas, de atención al público, técnicos especialistas...).
- **Grupo 6:** Mujeres con edades en torno a los 36-55 años, empleadas o desempleadas (previamente han trabajado con contrato), en el sector privado con categorías profesionales medias-bajas o bajas (ayudantes, auxiliares, labores administrativas, de atención al público, técnicos especialistas...)

Metodología cualitativa: 6 grupos semi-dirigidos de libre discusión con mujeres que han accedido al mercado de trabajo

	Estrato de edad	Sector	Nivel estudios/Categoría socioprofesional
• Grupo 1	18-35	Privado	Medio baja-Baja
• Grupo 2	18-35	Privado	Alta
• Grupo 3	18-35	Público	Alta
• Grupo 4	36-55	Público y privado	Alta
• Grupo 5	36-55	Público	Medio baja-Baja
• Grupo 6	36-55	Privado	Medio baja-Baja

Caracterización de los 6 grupos semi-dirigidos de libre discusión realizados

	Grupos	Cod.	Lugar	Día	Nº de mujeres	Duración.
18-35 años	• Grupo 1	G1	Donostia-San Sebastián	25-04-2018	6	62 minutos
	• Grupo 2	G2	Bilbao	3-05-2018	8	112 minutos
	• Grupo 3	G3	Vitoria-Gasteiz	9-05-2018	7	90 minutos
36-55 años	• Grupo 4	G4	Donostia-San Sebastián	26-04-2018	6	93 minutos
	• Grupo 5	G5	Bilbao	8-05-2018	10	136 minutos
	• Grupo 6	G6	Vitoria-Gasteiz	10-05-2018	7	89 minutos
Total	6 grupos		3 capitales de la CAE	6 días	44	582 minutos

ESTRUCTURA DEL PROYECTO

- 1.- CONTEXTO SOCIO-CULTURAL Y LABORAL.
- 2.- LA FORMACIÓN.
- 3.- LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL DEL MERCADO LABORAL: SECTORES FEMINIZADOS Y MASCULINIZADOS
- 4.-LA ECONOMÍA SUMERGIDA Y LA PRECARIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL: MAYOR IMPACTO EN EL COLECTIVO DE MUJERES
- 5. LA MATERNIDAD Y SUS IMPLICACIONES COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO.
- 6.- LA CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-VIDA FAMILIAR-PERSONAL: UN PROCESO A DESARROLLAR PARA AVANZAR DEL DISCURSO SOCIAL A LA PRÁCTICA REAL
- 7.-LA PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL DE LAS MUJERES: «EL TECHO DE CRISTAL»
- 8.- LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
- 9.- LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: EL RETO DE PASAR DE SU FORMULACIÓN TEÓRICA A SU APLICACIÓN PRÁCTICA
- 10.- EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN Y AVANCES.
- 11.- RECOMENDACIONES.

1.- CONTEXTO SOCIO-CULTURAL Y LABORAL



Las mujeres vivencian la brecha de género en general y la que se registra en el mercado laboral en particular. La llamada brecha salarial es un «apéndice» consecuencia de las dos brechas anteriores. Se detecta la importancia de ubicar la brecha laboral dentro del contexto social general

Contexto socio-cultural y laboral



Ubicación mercado laboral



1.1.- El proceso de socialización (la familia, los centros de formación, medios de comunicación...) y la promoción de roles masculinos y femeninos: orientación formativa, el caso del trabajo en el hogar.

1.3.- El modelo empresarial masculinizado: sector industrial valores (competitividad, ambición, agresividad, personalismo, máxima dedicación, jerarquización-verticalidad...) se relegan valores asumidos tradicionalmente por las mujeres (comunicación horizontal, cooperación, empatía...). Escasa proyección social de modelos de éxito empresarial desarrollados por mujeres (comunicación, empatía, conciliación, flexibilidad...)



1.2.- Posicionamiento diferente en el mercado de trabajo de los hombres y mujeres por diferente educación, valores, roles y dinámica social:

- mujeres mayor valor de autoexigencia, más dubitativas, reflexivas, exposición de debilidades , necesidad de demostrar más
- hombres transmisión de seguridad, capacidad, sin reconocimiento de incapacidades....

1.4.- Cosificación y sexualización de la imagen de la mujer en el ámbito de los servicios y trato personal. La eliminación de rasgos o características de la imagen de las mujeres en sectores masculinizados, para lograr «neutralidad»

2.- LA FORMACIÓN



- Los tipos y áreas de formación y capacitación profesional por el que optan las mujeres y los hombres , condiciona de forma muy importante el posterior acceso diferenciado a los distintos sectores del mercado laboral (segregación formativa)

2.1- Vivencias previas al acceso al mundo formativo y relevancia de la formación: vivencias familiares, socialización infantil... van a incidir al acceso a actividades masculinizadas o feminizadas. Importancia de la **formación para superación de prejuicios** relacionados con la imagen de conexión tradicional de ciertos puestos de trabajo con hombres y otros con mujeres

2.2.- Oferta formativa abierta para hombres y mujeres y elección-orientación diferenciada para el acceso de los itinerarios formativos, debido al modelo cultural y de socialización: ámbitos profesionales de carácter técnico e industrial (masculinización), ámbitos relacionados con los servicios de carácter social, sociosanitario, comercial (feminización)

- Orientación en las familias (dificulta para acceder a formación profesional no feminizada (industria)
- Orientación en centros formativos y el papel de las personas orientadoras fundamental para la apertura a cualquier oferta formativa (importancia de la caracterización juvenil y de la concienciación con la promoción de la igualdad de género en el ámbito formativo y laboral de la persona orientadora)
- Orientación a través de los medios de comunicación mediante modelos e iconos de referencia: insuficiente visualización de referentes femeninos en ámbitos profesionales tradicionalmente masculinos (ciencia, tecnología, empresa...)

2.3.- Se percibe una Promoción socio-institucional de la formación profesional técnica y acceso a trabajos industriales: freno por «tradición cultural», falta equipamientos específicamente para mujeres (ej.: vestuarios), menor acceso de las mujeres a este tipo de formación, dificultades para acceder al mundo laboral (relativizadas)

3.- LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL: SECTORES FEMINIZADOS Y MASCULINIZADOS



3.1.- Acceso al mercado laboral diferenciado por género: sectores masculinizados y feminizados

Se constata un acceso a sectores de actividad diferenciado por género. La masculinización (mayor presencia de hombres) y feminización (mayor presencia de mujeres) que se observa en distintos ámbitos laborales, es uno de los aspectos centrales en los que se visualiza la brecha laboral por género.

- Los ámbitos laborales más masculinizados son aquellos asociados a rasgos como: la fuerza, la destreza física, la utilización de maquinaria, y manejo de peso. En el caso de la empresa privada, son los relacionados con el sector industrial y la construcción, y en el caso de la administración los cuerpos de seguridad (ertzaintza, policías municipales...)
- Los sectores feminizados se asocian al ámbito de la administración pública, y al sector privado en el ámbito de los servicios asociados a cuidados personales, servicios sociosanitarios y de atención al público así como al comercio y hostelería.

En los sectores feminizados de la empresa privada es donde se constatan peores condiciones laborales

3.2.- Razones de acceso-no acceso de las mujeres a distintos sectores de actividad.

Principales razones para el mayor acceso de mujeres al sector público son: percepción de mejores condiciones laborales en cuanto a seguridad, horario, mayores garantías de igualdad de condiciones, mayores opciones para la aplicación de medidas de conciliación.

Principales razones para el menor acceso de mujeres al sector privado, en especial, al sector industrial y de construcción: aplicación de estereotipos (fuerza-habilidades físicas) y restricciones al acceso de mujeres por parte de las propias empresas, menor presencia de mujeres con cualificaciones industriales, razones culturales-educativas (rechazo/freno interno de las propias mujeres: «no se ven»), percepción de mayores dificultades/obstáculos para la conciliación de la vida laboral-familiar .

Principales razones para un mayor acceso de mujeres al ámbito de los servicios asociados a cuidados, servicios sociales y de atención al público, mantenimiento-limpieza, así como los sectores del comercio y hostelería:

- Razones culturales y educativas: socialización diferencial en función del género. A las mujeres se les orienta hacia profesiones/ocupaciones asociadas a cuidados y atención al público.
- Mayor facilidad de acceso de las mujeres frente a los hombres: búsqueda interesada de mujeres para la ocupación de este tipo de trabajos (establecimiento del filtro de "género") que se desarrollan en peores condiciones laborales: alto grado de temporalidad de los contratos, gran variabilidad-flexibilidad en las jornadas laborales

3.3- Segregación por género en empresas contratadas y subcontratadas por la administración

Alta incidencia de la segregación por género (masculinización-feminización) en el ámbito de las empresas contratadas y subcontratadas por las administraciones y organismos públicos:

- Referencias aportadas en relación con ámbitos masculinizados: empresas de recogida y tratamiento de residuos, empresas de limpieza de calles y espacios públicos, servicios de seguridad y vigilancia.
- Referencias aportadas en relación con ámbitos feminizados: labores de limpieza interior de edificios y oficinas, cuidado y atención a personas mayores y dependientes (servicios sociosanitarios), asistencia y ayuda domiciliaria.

4.- LA ECONOMÍA SUMERGIDA Y LA PRECARIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL: MAYOR IMPACTO EN EL COLECTIVO DE MUJERES.



Se percibe que, sobre todo en la etapa inicial de acceso al mercado laboral, la población joven en general, y las mujeres en particular, acceden de forma significativa a trabajos que se desarrollan en condiciones de precariedad o irregularidad laboral. Existe la sensación de que esta situación está bastante extendida y no tiende a desaparecer (riesgo de «instauración-normalización» del trabajo precario)

4.1.-Afección de la economía sumergida y la precariedad a ciertos trabajos feminizados

Se considera que tanto la economía sumergida como el trabajo precario, está afectando especialmente a sectores laborales feminizados, sobre todo, a los relacionados con labores de cuidado de personas, limpieza y mantenimiento así como comercio y hostelería. Se señala la significativa presencia del colectivo de mujeres inmigrantes en este ámbito. Igualmente, se considera que la precarización también se está introduciendo a través de la fórmula de la subcontratación, que es un recurso al que se recurre frecuentemente en sectores laborales feminizados.

4.2.- El contexto de debilidad laboral y la prioridad de contar con un empleo “normalizado” limita el acceso a medidas conciliadoras.

La funcionalidad de las medidas de conciliación tiene sentido sobre todo para personas trabajadoras en condiciones laborales normalizadas: la precariedad laboral es un obstáculo objetivo al acceso a este tipo de medidas. La falta de empleo estable, la temporalidad, los salarios precarios y la baja calidad del empleo, generan un contexto de gran debilidad sociolaboral en el que lo prioritario es mantener la ocupación y avanzar en la búsqueda de un empleo normalizado. En este contexto, tanto la maternidad como la solicitud de medidas de conciliación están fuera de lugar: se perciben como razones que pueden acarrear la expulsión del mercado laboral o la cronificación de la precariedad.

5.- LA MATERNIDAD Y SUS IMPLICACIONES COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO.



5.1.- La maternidad como filtro para el acceso y el asentamiento en el mercado laboral, y sus consecuencias demográficas.

La maternidad real o su previsión como factor de debilidad en el acceso al trabajo: se aplica como “filtro” (se pregunta en las entrevistas) condicionante del acceso al empleo y la promoción laboral de las mujeres.

La autopercepción de las mujeres de la necesidad de asentarse laboralmente (estabilidad) como condición previa a la maternidad (la presión del límite de edad biológica para ser madre)

Sin estabilidad laboral previa: riesgo de exclusión del mercado laboral/ precariedad

- Sobre todo, en el ámbito de la empresa privada y en el de las PYMEs
- La maternidad como un “coste inasumible” para la empresa: baja del puesto de trabajo, necesidad de reajuste o aumento de plantilla

Con estabilidad laboral previa: mantenimiento del empleo, posibilidad reincorporación en condiciones similares, posible freno al desarrollo/promoción profesional

La “vuelta” al trabajo, sobre todo en el ámbito de la empresa privada, y más aún, en el caso de la PYMEs, suele implicar un freno en el desarrollo-promoción profesional derivado de la presunción de una menor dedicación/implicación de las mujeres en su puesto laboral debido a la asunción de las tareas de conciliación: “el techo de cristal”.

Derivada de esta situación: retraso en la edad de ser madre, reducción de las tasas de natalidad

5.2.- Diferente vivencia de los «anuncios» de maternidad según el tamaño de empresa y su grado de feminización

Los “anuncios” de maternidad son algo todavía «mal percibido» por agentes directivos de la empresa (sobre todo de empresas pequeñas, en la que la dirección se encuentra en manos de hombres.) Sin embargo en empresas de cierto tamaño, los anuncios de maternidad se viven con más “naturalidad”, y no parecen que suponen demasiada distorsión o cambios en su dinámica.

También se constata una mayor sensibilidad hacia los anuncios y la cuestión de la maternidad en empresas es la que prácticamente la totalidad del personal son mujeres. (No se registra discriminación)

6.- LA CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-VIDA FAMILIAR-PERSONAL: UN PROCESO A DESARROLLAR PARA AVANZAR DEL DISCURSO SOCIAL A LA PRÁCTICA REAL.



6.1.- La conciliación formal y la conciliación real

Si bien existe un discurso social/formal que incide en la importancia de la conciliación paritaria de mujeres y hombres, en la práctica, la responsabilidad de conciliar sigue focalizándose en la mujer:



- La mujer, además de seguir desarrollando un trabajo remunerado, comparativamente, sigue asumiendo una mayor dedicación y responsabilidad en tareas de cuidados/mantenimiento. La mujer/madre, socialmente, sigue siendo el referente familiar en la gestión de las tareas de cuidados
- Cuando el hombre se acoge a medidas de conciliación, disminuye su dedicación laboral, pero no aumenta proporcionalmente su dedicación a cuidados/mantenimiento...etc.: el reto pendiente de la corresponsabilidad

6.2.- El fenómeno la transferencia-externalización de las labores de cuidado familiar.

La transferencia/externalización de las tareas de cuidado a otras mujeres: consecuencia bien de la imposibilidad/dificultad de conciliar, o bien del rechazo a conciliar por no “renunciar” a la vida laboral. Importante: este cuidado, de cara a futuro, cada vez más va a tener que dirigirse a familiares en edades avanzadas (el reto de la atención a la población envejecida)



- La transferencia familiar de los cuidados a otros familiares: de madres a abuelas (en menor medida abuelos)
- La transferencia de cuidados a personas a otras mujeres en condiciones precarias (frecuentemente inmigrantes)

6.3.- Percepciones sobre las medidas de conciliación: desconocimiento, y mejoras personales-familiares en el caso de los hombres.

- Percepción de desconocimiento de las medidas de conciliación en el colectivo de personas trabajadoras
- El acceso a medidas de conciliación por parte de los hombres a diferencia de las mujeres, parece que más que al deseo por implicarse en cuidados y mantenimiento del hogar, responde a cuestiones de interés/mejoras de carácter personal así como a un menor impacto en la economía familiar, debido a que sus parejas cuentan con mejores condiciones laborales.

6.4.- Razones por las que el acceso a las medidas de conciliación se realiza prioritariamente por parte de las mujeres

El funcionamiento de los hombres:

- Escasa sensibilización y limitada implicación de los hombres respecto a la corresponsabilidad y a las tareas de conciliación y, en concreto, en la labores de cuidado de personas y mantenimiento del hogar:
- En el caso de los hombres supone un choque con el rol tradicional de “cabeza de familia” y un freno a la aspiración de promoción profesional tradicionalmente asignada al rol del hombre
- Estigma social negativo y crítica del entorno social a los hombres que acceden a medidas de conciliación: “escasa disposición y entrega al trabajo”, sobre todo en sectores laborales masculinizados (empresa privada, sector industria, PYMEs, así como en entornos o niveles con responsabilidades directivas)

Aunque tímidamente cada vez más los hombres tienden a reducir la jornada laboral para el cuidado de los/as hijos/as. En la administración pública esto se produce en mayor medida (parece como que nadie te puede cuestionar...) que en la empresa privada (donde parece que se encuentra “peor visto”, “la imagen es de ser más imprescindible” “de la dedicación full time”....etc.)

El funcionamiento de las mujeres:

- El menor impacto de la “renuncia laboral” de la mujer en la economía del hogar, en los casos en los que se encuentra en peor situación laboral (menor salario, menor jornada laboral, peores condiciones contractuales...).
- Sensibilidad, predisposición, responsabilidad familiar y social, y deseo de “dedicación-disfrute” de la maternidad y familia por parte de las mujeres.
- Frenos al cambio de mentalidad y de actitud de las propias mujeres frente a su rol tradicional de responsables de cuidados: insuficiente concienciación y empoderamiento para superar los sentimientos de: “culpabilidad”, “el qué dirán”, “autoimposición”, “sobrerresponsabilidad ”

6.5.- Dificultades e Insuficiente funcionalidad y atractivo de las medidas de conciliación:

- El acceso a medidas de conciliación se vive como renuncia al desarrollo del estatus laboral alcanzado hasta ese momento: es una medida paliativa, no sustitutoria-garantista de tus condiciones laborales, que posibilite un retorno «en las mismas condiciones» a partir del que progresar laboralmente.
- Percepción de escasa duración en el tiempo de apoyos y dotaciones económicas: transcurrido un plazo, la conciliación implica perjuicios para las personas que la utilizan que no compensan satisfactoriamente la excedencia o la reducción de jornada (menor cotización a Seguridad Social, disminución de la retribución económica...)
- Déficit en los recursos y medidas que actualmente se ofrecen para la conciliación: necesidad de conformar un paquete de medidas más integral (ayudas económicas, servicios de apoyo- guarderías-), medidas más individualizadas
- Creación de disfunciones y «mal ambiente laboral» en las empresas y organizaciones como consecuencia de la falta de asignación de recursos y planificación para poder articular adecuadamente medidas de conciliación.
- Existencia de un modelo de organización empresarial reticente a la aplicación de medidas de racionalización o flexibilización de horarios laborales, y con dificultades para insertar las TICs (teletrabajo) como herramienta de conciliación que posibilite el trabajo no presencial.



Se plantea la inclusión de ayudas económicas que permitan mejorar las condiciones de vida durante el proceso de gestación: posibilidad de jornadas reducidas percibiendo el 100% del salario (medida de apoyo a las políticas de natalidad)

7.-LA PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL DE LAS MUJERES: «EL TECHO DE CRISTAL» (*).

(*) El “techo de cristal” («glass ceiling barriers») está construido sobre la base de rasgos que son difíciles de detectar, por eso no se ve y se llama de cristal. Esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía corporativa y les bloquea la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutivo...etc.



7.1.- Segregación vertical: formas de visualizar la brecha laboral de género.

Conforme se asciende en la pirámide u organigrama de dirección de las organizaciones la presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad va disminuyendo: la segregación vertical es uno de aspectos que mejor refleja la brecha laboral de género.



- La menor presencia de las mujeres en los cargos directivos se constata en prácticamente todos los sectores y organizaciones, si bien es especialmente acusada en los ámbitos más masculinizados (empresa privada, sector industrial, PYMEs).
- Incluso en los sectores laborales feminizados, los hombres cuentan con mayores facilidades y probabilidades de promoción interna, sobre todo en relación con los puestos de dirección.
- El ámbito político y la administración pública son los sectores en los que se detecta un mayor avance en la presencia de mujeres a puestos de dirección o cargos de responsabilidad. Aun así, se señala que la presencia de hombres en puestos de máxima dirección administrativa sigue siendo mayoritaria.

7.2.- Sobre los frenos a la promoción de la mujer a puestos directivos.

- El argumento principal utilizado por la empresa/organización para el freno de la promoción profesional y la aplicación del techo de cristal, es la menor dedicación presencial, la menor capacidad de implicación en cargos directivos que se presupone a la mujer, derivada de la “necesidad u obligación” de que asuma las responsabilidades familiares, sobre todo las asociadas a la maternidad.
- El ámbito de las relaciones y redes de comunicación informales que se crean en las empresas (sobre todo en el ámbito privado) tienen un componente de segregación por género: frecuentemente los trabajadores tienen un tipo de relación, contactos, comunicación entre sí y con los cargos directivos que favorecen la creación de espacios cerrados para las mujeres. Las relaciones informales que se generan en tales espacios, en ocasiones son determinantes a la hora establecer prioridades y preferencias a la hora de aplicar políticas de promoción interna en la empresa.
- La insuficiente implicación de los hombres/parejas en materia de corresponsabilidad para asumir de forma más equitativa las labores de cuidado y mantenimiento del hogar, junto con la aceptación/asunción de la mujer de la responsabilidad de tales labores, condiciona y debilita su posicionamiento para la promoción laboral y el ascenso a puestos directivos-

• El freno a la promoción de la mujer y su acceso a puestos directivos se percibe con una gran pérdida de capital humano y profesional, tanto para la empresa como para la sociedad en su conjunto

Importancia de la concienciación, la activación y la reivindicación por parte de las mujeres para superar el “conformismo” y plantear la promoción y desarrollo empresarial, sobre todo, cuando han ganado cierta posición profesional en la empresa que les dota de capacidad de negociación: el paso del discurso a la práctica.

7.3.- La promoción profesional de la mujer mediatizada por dos modelos básicos de liderazgo.

La promoción profesional y acceso de la mujer a puestos directivos de organizaciones, sobre todo en el ámbito de la empresa privada, responde o se ajusta a dos modelos básicos o estándar de liderazgo que la mujer directiva debe asumir y transmitir:



a).- El modelo de liderazgo y dirección asociado a valores tradicionalmente masculinos: competitividad, agresividad, jerarquía-verticalidad, máxima dedicación presencial. Implica que las mujeres que acceden a puestos directivos deben asumir y reproducir un patrón de funcionamiento laboral “masculinizado”, “relegando” a un segundo plano valores sociales tradicionalmente asumidos por las mujeres (comunicación horizontal, cooperación, empatía...)



b).- El modelo de liderazgo que han logrado desarrollar ciertas mujeres, que tiende a ser menos competitivo, más empático, más colaborativo, más compartido, más horizontal, que tiende a tejer redes entre los miembros de la empresas. Dicho liderazgo además de contar con las trabas relacionadas con un tipo de conciliación familiar, cuenta con los obstáculos de la propia empresa, que normalmente, suele ser reacia a cambios en su cultura organizativa y de gestión (implica un mayor esfuerzo directivo por parte de las mujeres para articularlos en la cultura de empresa)

7.4.- Modelos de éxito empresarial femeninos, y el caso de las cooperativas.

- Escasa proyección social de modelos de éxito empresarial desarrollados por mujeres, que incluyen la integración de valores sociales tradicionalmente asumidos por las mujeres (diálogo, comunicación, empatía, cooperación, horizontalidad, conciliación, racionalización horaria...)
- El modelo de las cooperativas como ámbito laboral donde la igualdad de género es un criterio de funcionamiento inserto en la cultura organizativa que posibilita una promoción laboral de mujeres y hombres más igualitaria.

8.- BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.



8.1.- Falta de información y débil percepción personal de la existencia de brecha salarial.

La brecha salarial no se manifiesta como una cuestión central que refleja la brecha laboral.

.-El carácter confidencial y el tratamiento particular de todo lo relacionado con el salario hace que muchas mujeres carezcan de información comparativa respecto al salario de los hombres, de forma que no existe una percepción personal clara de existencia de brecha salarial.

.-La falta de transparencia interna de las empresas en relación con la información relativa a las condiciones salariales en que trabajan las mujeres y los hombres: se observa una opacidad a la hora de aportar datos sobre la brecha salarial.

.- En algunos casos, son los medios de comunicación, las investigaciones y los estudios los que ponen de manifiesto la existencia de una brecha salarial de género. Muchas mujeres no son conscientes, o no han percibido-vivido dicha brecha (por desconocimiento, falta de información, por desinterés, por falta de conciencia, por aceptación normalizada de la misma o porque en su caso no existe).

8.2.- Factores básicos asociados a la generación de brecha salarial: salarios más bajos en sectores feminizados y especificidades contractuales.

La brecha salarial entre mujeres y hombres está asociada a dos factores básicos:

1).- Los salarios en los sectores más feminizados, en el ámbito de la empresa privada (limpieza, cuidado de personas, comercio, hostelería...), en general son inferiores a los percibidos en otros sectores, más aún cuando estos servicios se desarrollan a través del sistema de subcontratación.

2).- Las especificidades y matices que se introducen en contratos que, en la práctica, posibilitan una menor retribución salarial de la mujer respecto al hombre, como por ejemplo:

b.1.- Matices en la denominación o funciones a desarrollar que se introducen en los contratos, y luego se ofrecen de forma discriminatoria a hombres y mujeres.

b.2.- A través de la impartición de una formación dirigida a los hombres o a la que ellos acceden más fácilmente: les permite el acceso a determinados tipos de trabajo y el ascenso profesional...

b.3.- La utilización de los complementos salariales (dietas...etc.) dirigidas a los hombres.

8.3.- Motivaciones del mantenimiento de la brecha salarial: captación-mantenimiento de empleo masculino, y escasa confianza y reivindicación femenina.

- El planteamiento de una oferta empresarial de un mayor salario para ciertos puestos de trabajo habitualmente ocupados por mujeres (puestos feminizados), ha podido ser una práctica para la captación de hombres para dichos puestos (ya que ellos podían gozar de mejor formación profesional y de mayor experiencia laboral que las mujeres- y también podía ser una fórmula que permitiese un cambio de trabajo para el caso de los hombres-)
- La incorporación de hombres a trabajos realizados habitualmente por mujeres pero con una mayor remuneración, se concibe como una forma de prestigiar socialmente esas actividades.
- Socialmente (y empresarialmente), parece que en algunos casos, todavía se tiene interiorizado que los hombres no deben cobrar un sueldo inferior al de las mujeres.

- Las mujeres pueden estar cobrando un salario inferior al que les podría corresponder por su formación, preparación y desempeño, debido a su “mayor inseguridad y menor puesta en valor” del trabajo que realizan, así como al escaso espíritu reivindicativo efectivo para lograr el status y la remuneración que les corresponde en la empresa. (Produciéndose, brecha salarial en comparación con los hombres).

9.- LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL: EL RETO DE PASAR DE SU FORMULACIÓN TEÓRICA A SU APLICACIÓN PRÁCTICA.



9.1.- Presencia de los planes de igualdad: impulso de la administración y en empresas de cierto tamaño

- Se subraya que la progresiva presencia de planes de igualdad en el ámbito laboral responde sobre todo a un impulso legal-institucional que “obliga o induce” a dotarse de estos instrumentos, pero que, en la práctica, generalmente, no están insertos ni en la cultura ni en los modelos de gestión empresarial (escasa proactividad empresarial)

.- Se considera que la administración y las grandes empresas son las que en mayor medida se han implicado y están actuando como referentes en el desarrollo planes para impulsar la igualdad en el ámbito laboral. En un caso, porque es la propia administración la que está impulsando la implantación de este tipo de planes en el ámbito laboral, y en el caso de las grandes empresas, por asunción de responsabilidad social corporativa, por imagen y porque cuentan con los recursos y una organización que lo posibilita.

.-En ámbitos de trabajo o en las empresas muy feminizadas se constata en menor medida la puesta en marcha de acciones que promuevan la igualdad de género.

9.2.- Obstáculos para los planes de igualdad en PYMEs

- Se constata una mayor dificultad para la elaboración y aplicación de planes de igualdad en el ámbito de las PYMEs, en base a dos obstáculos principales:



El coste económico real que para las PYMEs supone la aplicación de medidas de conciliación orientadas a disminuir la brecha laboral (excedencias laborales, permisos de paternidad, necesidad de nuevas contrataciones para cubrir bajas...etc.), y que por su dimensión y estructura organizativa, puede afectar de forma significativa a su rentabilidad y resultados económicos



El modelo empresarial, muy asociado a un modelo de liderazgo “masculinizado”, donde el empresario, en algunas cuestiones “modula” el grado de aplicación de la legislación. (cumplimiento de normativa, elaboración y aplicación de planes de igualdad...)

10.-EVOLUCIÓN Y AVANCES



10.1.- La notoriedad y presencia social de la temática de la igualdad de género

- Uno de los principales avances respecto es la notoriedad y presencia social que está adquiriendo esta temática: “es un tema que se está escuchando, y sobre el que se está hablando mucho, y en algunos casos también se percibe su aplicación.”

- Existencia de un discurso social-teórico cada vez más extendido a favor de la igualdad de género, que precisa de una práctica social, que permita un progresivo cambio en la cultura y los valores que están determinando un trato discriminatorio hacia las mujeres.

- Hace falta tiempo para implementar de forma real y práctica medidas para la disminución de la brecha de género.

10.2.- Cambios en la formación y en el acceso al mercado laboral con efectos en la disminución de los niveles de masculinización-feminización sectorial, y en la promoción de la mujer

- Se está produciendo un cambio en el ámbito de la educación reglada desde la infancia en relación con la igualdad de género pero que no está acompasado con un cambio del mismo ritmo y nivel en el entorno social, y en el familiar en particular.

-Tendencia a la progresiva igualación de la presencia de chicas y chicos en los distintos tipos de recorridos formativo-profesionales, si bien a distinto ritmo: especialmente, el menor acceso de chicas a ciclos de formación profesional orientados al sector industrial y a carreras técnicas y tecnológicas (ingenierías, nuevas tecnologías...)

- Cada vez se ve con más normalidad que las mujeres accedan a trabajos realizados tradicionalmente por hombres (masculinizados), y que los hombres accedan a actividades feminizadas. No obstante, en los sectores más masculinizados (empresa privada, industria, PYMEs) se constatan mayores frenos a la hora de favorecer el acceso normalizado de mujeres debido a la propia cultura empresarial

- Tendencia a la progresiva disminución de los niveles de masculinización y feminización en distintos sectores y ámbitos profesionales. Se estima que nos encontramos en el inicio del camino: comienzo de la “transición” hacia la igualdad de género en el mercado de trabajo.

10.3.- La implicación de los hombres en las cuestiones del hogar, y su incidencia en un mejor posicionamiento de la mujer en el ámbito laboral.

.-Evolución positiva en el grado de participación de los hombres en cuestiones de cuidados y mantenimiento, aunque todavía se percibe que hay mucho camino que recorrer, y que en algunos casos puede ser más una “pose” o “apoyo puntual”, pero es el inicio de un proceso que puede ir “igualando” el posicionamiento de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Evolución positiva del grado de conciliación por parte de los hombres. A ello ha podido ayudar la promoción de la corresponsabilidad, que poco a poco está calando en el entorno social. No obstante, la incipiente conciliación de los hombres, se percibe como más como “una ayuda” que como una asunción paritaria.

10.4.- Promoción institucional de la igualdad de género en el mercado laboral.

.-Avances en las medidas para la conciliación laboral-familiar: mejora en las condiciones de los permisos de paternidad, sensibilización y extensión de la conciencia social para acceder a este tipo de medidas

.- Los sectores laborales feminizados son los que en mayor medida pueden estar desarrollando medidas para la promoción laboral de las mujeres, gracias a la mayor presencia de mujeres, lo que permite un mayor grado de concienciación y activación.

.-Se valora positivamente el efecto derivado de los programas de incentivos económicos dirigidos a empresas masculinizadas con el objeto de promover el acceso laboral de las mujeres. Se considera que puede ser una medida que impulse un cambio en la cultura empresarial respecto a las cuestiones de igualdad de género.

.- Pese a los avances, se observa un contraste entre el discurso formal y la promoción institucional de la igualdad de género en el mercado laboral (a nivel macro) y la insuficiente corresponsabilidad familiar real (a nivel micro):

- por un lado, la labor institucional de promoción de la igualdad de género en el mundo laboral en general, y del acceso de la mujer al mismo en particular, así como de los aspectos para la conciliación entre la vida laboral y familiar (normativas y recursos económicos para impulsar los permisos de maternidad y paternidad...etc.), y
- por otro lado, la dinámica social de desigualdad entre mujeres y hombres y, más concretamente la persistencia del sobredimensionamiento del rol del hombre asociado al trabajo remunerado, y sobredimensionamiento del rol de la mujer asociado al trabajo familiar no remunerado.

10.5- Aumento del grado de concienciación-activación entre las mujeres y desarrollo del discurso por la igualdad de género

- .- Progresivo aumento del nivel de concienciación de las propias mujeres (empoderamiento), en relación con la importancia de equiparar/equilibrar sus condiciones laborales y de conciliación en relación con los hombres.
- .- Interiorización progresiva de un discurso social “reivindicativo” por la igualdad de género entre las mujeres. No obstante, no se constata la concienciación y activación suficiente para llevarlo a la práctica (pocas mujeres lo hacen)

10.6.- Cambios en la cultura empresarial: nueva conceptualización, filosofía y experiencias positivas.

- .-Cambios en la cultura de las empresas (sobre todo las grandes), gracias a la socialización de una nueva conceptualización y filosofía en torno a la igualdad de género, y al impulso normativo realizado desde la administración. Se considera que las PYMEs todavía tienen un importante proceso por recorrer.
- .- Tímidas experiencias en empresas nuevas o jóvenes para el fomento de la igualdad en el mundo laboral en relación a todos los ámbitos, no solo en cuestión de igualdad de género, asociado a la implantación de nuevos modelos de dirección y gestión más horizontales y colaborativos, si bien no es lo normal, en un mundo laboral, donde, en muchos casos, todavía prima la jerarquía...etc.
- .- Se detectan vivencias laborales sin percepción de desigualdad por cuestiones de género, en las que parece que las mujeres tienen iguales oportunidades y trato que los hombres: el modelo de organización, gestión y dirección de las cooperativas como ámbito laboral donde, el principio general de igualdad, también se traslada a la cuestión del género (presencia progresiva y significativa de mujeres en los niveles directivos de las cooperativas...etc.)
- .- En empresas de cierto tamaño así como en el ámbito del sector público es donde se percibe una menor desigualdad en el trato y valoración de las mujeres respecto a los hombres.

11.- RECOMENDACIONES.



11.1.- Ámbito familiar

.- Trabajar la corresponsabilidad: cambios en la distribución de tareas y funciones en el hogar («los hombres ayudan, pero no toman iniciativas ni adquieren responsabilidades organizativas...etc. como las mujeres»).

.- Ejercer el permiso de paternidad, (de lo contrario son las mujeres las que van a seguir «renunciando» al ámbito laboral).

11.2.- Ámbito formativo

.- Trabajar la coeducación, compaginando la labor de los centros de enseñanza con la que se debe llevar a cabo en el hogar, y en todos los quehaceres diarios.

.- Fomento, a través de una adecuada orientación, al acceso de las mujeres a formación profesional masculinizada (técnico-industrial...), lo que posibilitará nuevas y mejores oportunidades para acceder al mundo laboral.

11.3.- Ámbito laboral

.- Cambio en la cultura laboral sobre el permiso de paternidad: su acceso se debe percibir como algo «normal» en la empresa, independientemente de la situación familiar del trabajador, y se debe vivir sin miedo a «posibles represalias.»

.- Promoción de contratos en prácticas para acceso a diversidad de empleos: promoción de mujeres en trabajos masculinizados y a la inversa.

.- Racionalización de horarios laborales para procurar conciliación.

.- Cambio en lenguaje empresarial para procurar una comunicación respecto a cuestiones de igualdad de género laboral que contribuya a sensibilizar, tomar conciencia y actuar (Ej. Baja de maternidad= permiso de maternidad).

....Ámbito laboral

- .- Procurar mismas oportunidades de promoción laboral para hombres y mujeres y equilibrar la posición de hombres y mujeres respecto a responsabilidades y dirección de la empresa.
- .- Reconocimiento del talento de las personas (sean hombres o mujeres) y eliminación de la brecha salarial.: «a igual trabajo, igual salario»
- .- Adopción de un rol más participativo de la mujer en la empresa: participar en órganos y acciones que permitan igualdad entre hombres y mujeres
- .- Mayor participación de las mujeres en los órganos de representación del personal de la empresa encargados de negociar las condiciones laborales con la dirección, como forma de asegurar la inclusión de la perspectiva de género y de medidas concretas para eliminar la brecha salarial (posibilidad de crear un comité específico, en conexión con dichos órganos)
- .- Asegurar una presencia paritaria o suficientemente significativa de mujeres en los procesos de elaboración, aplicación y evaluación de los planes de igualdad de las empresas, para promover su aplicación eficiente y eficaz.
- .- Conocimiento de lo que sucede en otros entornos (Europa....) respecto a la igualdad de género en el mercado laboral, así cómo la manera de abordar este asunto desde un punto de vista práctico y efectivo.

11.4.- Ámbito social

.- Fomentar la activación y actuación femenina para lograr situaciones de igualdad de género (las situaciones de desigualdad por sí mismas, no van a cambiar).

- Puesta en marcha de estrategias psicosociales ligadas a promover de forma práctica la igualdad de género en el mercado laboral. (Ej.: superar situaciones de autoculpabilidad de mujeres, que se encuentran relacionadas con su actuación frente a la igualdad de género en el ámbito laboral, que están muy condicionadas por su propio proceso vital o de socialización)

- Se estima importante poner en marcha estrategias de sensibilización social, concienciación y formación en torno a la igualdad de género en el mercado laboral.

.- Se considera importante llevar la teoría de la igualdad de género en el mercado laboral a práctica. Y hacerlo, a partir de medidas y mecanismos concretos.

11.5.- Ámbito institucional-normativo.

.- Ofrecimiento de incentivos a las empresas y organizaciones para aumentar la contratación de mujeres en sectores laborales con altos índices de masculinización: apoyo económico o bonificaciones para la contratación de mujeres

.- Dotar a las medidas de conciliación con mayores recursos económicos, una mayor cobertura normativa y de servicios que aumenten su funcionalidad, asegurando la posibilidad de desarrollo profesional de las mujeres y una mayor corresponsabilidad de los hombres (Ej.: mejoras en los permisos de maternidad y paternidad-mayor cobertura económica y prolongación en el tiempo, mejores servicios de apoyo a la paternidad-maternidad-guarderías...-medidas de racionalización y flexibilización de horarios laborales)

...Ámbito institucional-normativo.

.- Establecimiento de condiciones y medidas de control para las empresas contratadas y subcontratadas en el ámbito de la administración pública, con el objetivo de:

- promover una contratación equilibrada de mujeres y hombres, superando el alto grado de masculinización o feminización existente en algunos sectores laborales.
- procurar garantizar unas mínimas condiciones laborales para el personal subcontratado.

- Inclusión de apoyos o ayudas económicas a empresas con plantillas reducidas (básicamente PYMEs) que faciliten la articulación de medidas de conciliación, sin que ello repercuta significativamente en su estructura de costes.

- Inclusión de ayudas económicas que permitan mejorar las condiciones de vida durante el proceso de gestación : medida de apoyo a las políticas de natalidad. (Ej.: Posibilidad de jornadas reducidas percibiendo el 100% del salario).

- Desarrollo de medidas de evaluación/inspección tendentes a garantizar la aplicación real de la normativa y de las medidas recogidas en los planes de igualdad de las empresas.

- Analizar las posibilidades y forma de impulsar normativamente la inclusión de cuotas de género en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones, con el objeto de garantizar una representación más paritaria de mujeres y hombres en los ámbitos de máxima responsabilidad empresarial. Especialmente en el ámbito de la administración pública, por su papel impulsor y de referente social (Ej: el caso específico de los ámbitos públicos masculinizados: ertzaintza y policías municipales...)

ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO REMUNERADO EN LA C.A.E. (2018)

FINALIZACIÓN: GRACIAS



Berio Pasealekua 11, 20018 Donostia
Tel. (+34) 943 31 00 34
siadeco@siadeco.eus / www.siadeco.eus



Siadeco^x
ikerketa aplikatua