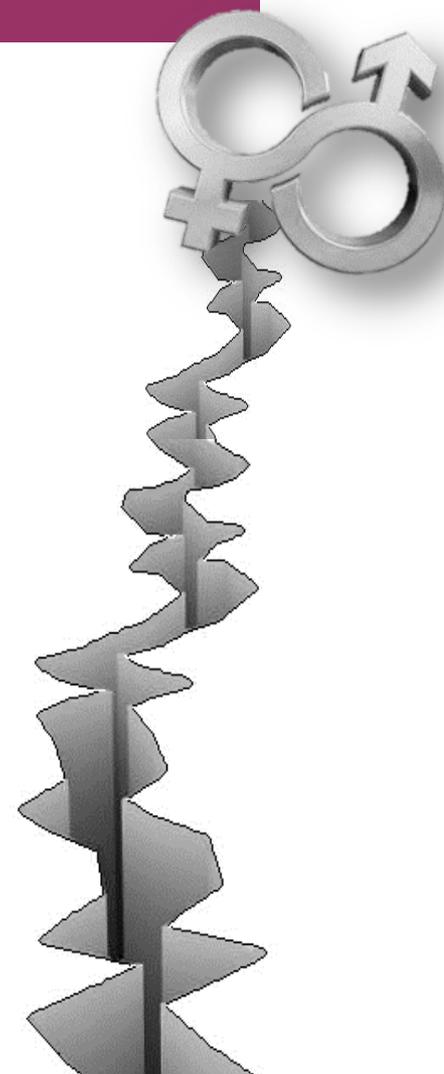


Testeo cualitativo sobre directrices y medidas de actuación de la estrategia y plan operativo **contra la brecha salarial del Gobierno Vasco**

Noviembre 2018



Planteamiento y metodología



Una vez elaborado el primer borrador de **Plan de Acción de lucha contra Brecha Salarial del Gobierno Vasco**, de cara a poder priorizar las medidas recogidas y ver el peso de corresponsabilidad y la conciliación en el Plan, se propone a Siadeco realizar un nuevo estudio cualitativo con las mujeres que participaron en el estudio cualitativo sobre **SOBRE LA BRECHA DE GENERO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO REMUNERADO EN LA CAE**. . La gran ventaja reside en la posibilidad de analizar la opinión de las mismas personas que en su día ya opinaron sobre la cuestión. Conocen el tema y la terminología, han reflexionado sobre ello, por lo que disponen ya de una sensibilidad y conciencia al respecto.

El estudio propuesto se centrará en la valoración cualitativa de las 20 directrices del plan estructuradas en 2 ejes y 2 palancas transversales (cuatro bloques temáticos) y de 8 medidas para lograr mayor corresponsabilidad, es decir, más igualdad entre hombres y mujeres en la dedicación a las tareas de cuidados y en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se trata de directrices y medidas que están proceso de análisis y elaboración.

Con la finalidad de que la metodología que íbamos a utilizar funcionase mejor, y que las mujeres participantes en el estudio pudiesen entender mejor las directrices y medidas; utilizamos la redefinición que de las mismas realizó en Gabinete Prospección Sociológica en la elaboración del cuestionario que iba a utilizar para un proceso de encuestación en la CAV, sobre esta misma temática.

La naturaleza de la información es cualitativa básicamente ha sido obtenida a partir de unidades muestrales estratégicas (sin representatividad estadística) mediante la utilización de la técnica de investigación de los grupos semi-dirigidos de libre discusión (focus group) y la de cuestionarios electrónicos autoadministrados.

En la siguiente tabla aparecen las mujeres que participaron en los grupos y los cuestionarios, recibidos por on line recibidos en Siadeco. En total han sido 32 las mujeres de 18 a 55 años las que se han convertido en unidades informantes en esta ocasión.

	Grupos de discusión (5)				Cuestionarios recibidos "online" (14)
	Día	Lugar	Nº de Mujeres participantes	Duración del grupo	
1	12-9-2018	Donostia	2	74 minutos	1
2	13-9-2018	Donostia	4	109 minutos	3
3	18-9-2018	Bilbao	3	119 minutos	2
4	19-9-2018	Bilbao	5	96 minutos	2
5	25-9-2018	Gasteiz	4	71 minutos	5
TOTAL			18	350 minutos	14

[1] La suma de los cuestionarios online asociados a los grupos es de 13, pero también incluimos el cuestionario de una persona que en anterior trabajo no participó en ningún grupo, pero a la que se le realizó una entrevista en profundidad como informante cualificada. Teniendo esto en cuenta, el número total de cuestionarios es de 14.

Diversidad (concepto transversal) y actuación integral-global



Se destaca la importancia de abordar la lucha contra la desigualdad de género no de forma aislada, sino en el marco del respeto e impulso a la diversidad, como concepto transversal que permite una aproximación e incidencia integral en la disminución y eliminación de diferentes desigualdades sociales en distintos ámbitos y sectores.

Se subraya que la lucha contra la brecha de género en el ámbito laboral precisa de una actuación integral en los cuatro tipos de directrices que se planteado, desde una perspectiva global, es decir:

- Directrices para reducir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres
- Directrices para reducir la diferencia en cuanto a jornada laboral
- Directrices para la educación y sensibilización social
- Directrices para la sensibilización de empresas y sindicatos

En la medida en que están interrelacionadas y cada una de ellas precisa del apoyo otras para que sean realmente efectivas: se considera que la aplicación de directrices de forma aislada tiene un impacto menor y de efecto menos duradero, menos eficaz, en definitiva.



EJE 1

Directrices para la reducir la diferencia de salarios

- 1.1 Hacer más inspecciones en las empresas para detectar y corregir casos de discriminación por sexo
- 1.2 Informar en los centros de trabajo sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, y animar a denunciar las situaciones de discriminación
- 1.3 Mejorar la orientación a las y los jóvenes sobre la elección de los estudios para que su sexo no condicione su elección
- 1.4 Promover que haya más mujeres que realicen estudios de tipo técnico o tecnológico
- 1.5 Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección

Entre las Directrices concretas que se plantean para reducir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, cualitativamente, las dos que se plantean como más prioritarias son:

- Aumentar la presencia e incidencia de mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, y
- La realización de más inspecciones en las empresas para detectar y corregir casos de discriminación por sexo

1.a).- El aumento de la presencia e incidencia de mujeres en los ámbitos de dirección y decisión se estima como fundamental porque su aplicación facilitaría el desarrollo de muchas directrices y medidas, procuraría un cambio en el estilo de dirección y en la cultura empresarial y las mujeres tendrían un mayor poder de influencia e incidencia. Es una directriz que se conecta con la promoción profesional en la empresa en función de la valía y la meritocracia de las personas (independientemente del género). También se señala el potencial sensibilizador de esta directriz para hacer frente al prejuicio socio-laboral extendido de la dependencia laboral de las mujeres y de su función “asistencial” respecto a la labor “decisoria-directiva” de los hombres.

Como aspectos que van facilitar la implementación de esta directriz, se señalan los siguientes:

a).- Respecto al ámbito empresarial

- Impulsar normativamente la obligatoriedad de garantizar una presencia mínima de mujeres en los órganos directivos y de decisión,
- Facilitar “ayudas y subvenciones” (medidas de incentivación) a las empresas que estén aumentando la presencia de mujeres en sus órganos de dirección, y que puedan acreditar la inexistencia de diferencia salarial entre géneros

b).- Respecto al ámbito personal

- procurar el empoderamiento de las mujeres para tener la posibilidad y capacidad (personal, familiar y profesional) a la hora “reivindicar” su presencia en los ámbitos de dirección y decisión de la empresa. También se estima importante contar y visualizar modelos de referencia.
- evitar que las mujeres en puestos directivos reproduzcan los roles tradicionalmente masculinos de funcionamiento empresarial.

1.b.- La realización de **más inspecciones en las empresas para detectar y corregir casos de discriminación por sexo**, se estima como directriz necesaria y prioritaria, entre otras cuestiones, por la percepción de falta de cumplimiento de la Ley e Igualdad, y porque sin medidas de control e incluso coerción muchas empresas privadas difícilmente van a abordar la corrección de aspectos relativos a la discriminación por razón de sexo. Cualitativamente, en torno a esta directriz, se plantean las siguientes consideraciones:

- ▶ La Inspección sólo será efectiva sí se cumplen las consecuencias de la misma.
- ▶ La necesidad de equilibrio entre inspección y ayudas a las empresas por parte de la administración. (inspección y, por ejemplo, incentivación para el acceso de las mujeres a puestos de dirección). Dicho de otra forma, premio o castigo a las empresas en función del cumplimiento de directrices que fomenten la igualdad de género. O equilibrio entre la inspección-sanción e inspección-incentivo,
- ▶ La existencia de dificultades y complejidad para llevar a cabo las inspecciones y detectar la discriminación. Se señala la dificultad de establecer un procedimiento o método que permita hacer efectiva la aplicación de medidas de inspección (en qué momento, de qué manera) así como la fijación de consecuencias prácticas (sanciones) cuando se detecte discriminación salarial.
- ▶ Ante la dificultad que se observa para aplicar esta medida, se pone el acento en la importancia de desarrollar aspectos preventivos asociados a la definición de las ofertas/puestos de trabajo en el momento de hacer efectiva la contratación.

1.c.)- En cuanto a la directriz relacionada con Informar en los centros de trabajo sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, y animar a denunciar las situaciones de discriminación, se realiza una buena valoración de la difusión de la información, que incluso tiene importancia para lograr mayor transparencia informativa en las empresas y para que tomen conciencia de lo que están haciendo mal en cuestión de brecha salarial. Por otro lado, también se apunta la dificultad-desorientación para denunciar, y el miedo a posibles represalias a la hora de hacerlo.

1.d.)- Respecto a la directriz relacionada con mejorar la orientación a las y los jóvenes sobre la elección de los estudios para que su sexo no condicione su elección, por un lado, se estima que es una cuestión que debería estar superada social y formativamente, pero parece que no es así. La auto-orientación se debería trabajar desde edades infantiles, para abrir y visualizar a las y los jóvenes todo su abanico de posibilidades formativas. (De ahí la importancia de la figura del orientador/a, condicionante de la elección de estudios). En todo caso, se trata de una directriz cuyo impacto no se asocia directamente a la reducción de la brecha salarial, sino a la eliminación de la feminización o masculinización existente en determinados sectores de actividad o tipos de trabajo (disminución de la segregación horizontal). Indirectamente, esto incidiría en la disminución de la brecha salarial en la medida en que los sectores masculinizados, en general, tienen una media salarial superior a la de los feminizados.

1.e).- En cuanto a la directriz para promover que haya más mujeres que realicen estudios de tipo técnico o tecnológico, no se considera que tenga una relación directa con la reducción de la brecha de salario, sino con la promoción de la presencia de la mujer en ámbitos y puestos de trabajo de carácter técnico/tecnológico y por tanto, la disminución de la segregación horizontal. Por otro lado, se estima que es una directriz que puede entrar en contradicción con los gustos y las preferencias de las propias mujeres sobre los estudios que desean realizar. Deseos que se han podido ir forjando a lo largo de su niñez y juventud. Se plantea la necesidad de aplicar modelos y referencias igualitarios a chicos y chicas en su proceso educativo previo, evitando sesgos en razón del género. En todo caso, se considera que puede ser una promoción buena y necesaria para:

- Reducir el desequilibrio de género existente actualmente, debido muy probablemente a condicionantes educativos y culturales.
- Constituirse en la base de una mejor salida profesional para las mujeres. (más específicamente ,la promoción de la formación profesional cualificada, actualmente masculinizada, se asocia a una mejor «salida labora»)

Aunque en relación a esta última cuestión se plantea que el funcionamiento de la estructura empresarial y las propias circunstancias personales y familiares pueden condicionar la forma y las condiciones de acceso al mercado de trabajo de las mujeres, independientemente del tipo de los estudios o formación que se posea.



EJE 2

Directrices para reducir la diferencia en cuanto a jornada laboral

- 2.1 Intensificar la lucha contra el fraude laboral
- 2.2 Fomentar que en las empresas se apliquen medidas de conciliación que fomenten una implicación igualitaria de hombres y mujeres en las tareas de cuidado
- 2.3 Sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesidad de que tanto hombres como mujeres se responsabilicen de las tareas domésticas y de cuidado
- 2.4 Impulsar la escolarización de 0 a 3 años
- 2.5 Profundizar en la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres) en la administración pública vasca
- 2.6 Racionalizar los horarios de trabajo para favorecer la conciliación
- 2.7 Aumentar los servicios y ayudas económicas que favorezcan la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres)

Entre las directrices que se plantean para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la jornada laboral, cualitativamente las tres medidas que se consideran como más prioritarias son las siguientes:

- Racionalizar los horarios de trabajo para favorecer la conciliación
- Fomentar que en las empresas se apliquen medidas de conciliación que fomenten una implicación igualitaria de hombres y mujeres en las tareas de cuidado
- Aumentar los servicios y ayudas económicas que favorezcan la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres)

2 a.)- Racionalizar los horarios de trabajo para favorecer la conciliación es una directriz a la que se asigna una gran prioridad por la inadecuación de los horarios actuales para facilitar la conciliación (medida más eficaz que determinadas ayudas). En relación con esta directriz se plantea, por un lado, la importancia de permitir la flexibilización personalizada de horarios, en función de las necesidades de la persona trabajadora, y por otro, el aprovechamiento de las nuevas tecnologías, como recursos que permiten desarrollar ciertas tareas laborales fuera del propio centro laboral. Unido a ella también se plantea la reducción del tiempo de la jornada laboral. Esta directriz se considera como una medida concreta unida al fomento de medidas de conciliación en las empresas y, actualmente, podría evitar excedencias y reducciones de jornadas que son penalizadoras para las mujeres (inciden negativamente en su en su jubilación).

2.b.)- Se considera importante Fomentar que en las empresas se apliquen medidas de conciliación que fomenten una implicación igualitaria de hombres y mujeres en las tareas de cuidado, porque la adopción de dichas medidas (flexibilidad, racionalización de horarios, teletrabajo, limitación del presentismo ineficaz...) propicia conciliación e implicación igualitaria, pero también mayor rentabilidad empresarial. Se prioriza la sensibilización de la empresa en general y de los hombres en particular, para que sean ellos los que se impliquen en las tareas de cuidado: promoción desde la propia empresa y reconocimiento-premio a las empresas que se impliquen. Se detecta la dificultad de aplicación de medidas conciliación corresponsable, por:

- falta de un adecuado desarrollo teórico, metodológico y de aplicación práctica: se plantea la conciliación, pero no la conciliación corresponsable. (no se percibe la implicación de los hombres).
- el posicionamiento de las mujeres en la empresa. (Se encuentran en puestos de menor “responsabilidad”, con menor salario...).

Esta directriz de fomento de medidas de conciliación en las empresas se conecta con el aumento de servicios y ayudas económicas que favorezcan esa conciliación: se trataría de medidas complementarias (las ayudas económicas estarían dentro de las medidas).

2.c.)- Al aumento de los servicios y ayudas económicas que favorezcan la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres) se le atribuye gran prioridad e importancia, sobre todo, porque, actualmente, buena parte de las tareas de mantenimiento y cuidados recaen en las mujeres. Asociada a esta directriz, específicamente se señala la importancia de equiparar la duración de los permisos de maternidad y paternidad, para fomentar la paridad y la corresponsabilidad en las labores de mantenimiento y cuidado.

2.d.)- Sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesidad de que tanto hombres como mujeres se responsabilicen de las tareas domésticas y de cuidado, es decir, la necesidad de sensibilización social para llevar a cabo una conciliación corresponsable real, se concibe como algo muy positivo, de sentido común y necesario. Pero las circunstancias socio-laborales de las dos partes (hombres y mujeres) lo deben de posibilitar. Se considera importante la educación, y la sensibilización familiar y social, unida a la empresarial. Y por otro lado, se detecta un discurso que considera que la sensibilización no es suficiente, y que resulta fundamental abordar socialmente de otra manera la forma en la que actualmente se llevan a cabo los trabajos no remunerados relacionados con las tareas domésticas y los cuidados (donde la mayor parte de la carga la tienen las mujeres)

2.e). Se considera que la directriz para impulsar la escolarización de 0 a 3 años. Puede estar diseñada desde el “enfoque productivo”, y que puede ir en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo en relación al cuidado de las hijas/os menores. En cierta medida, se considera una directriz que puede no estar promoviendo la conciliación, ni que las/os niñas/os estén o pasen más tiempo con sus madres y sus padres (y sean, en mayor medida, educadas/os por ellas y ellos). En este sentido, es muy importante la forma de enfoque de la directriz: de modo que puede cobrar importancia como directriz alternativa o complementaria que permita a un segmento de población facilitar cierta conciliación (flexibilización de jornada laboral, reducción de jornada...etc.). Más que de impulsar, se trataría de facilitar dicha escolarización, como medida de apoyo a la conciliación.

2.f).- La directriz para intensificar la lucha contra el fraude laboral. Tal como está formulada, no se trata de una directriz que se priorice o genere especial interés, debido entre otras cosas al: “desconocimiento” sobre el concepto y el alcance del fraude laboral, sobre su dimensionamiento...etc. En todo caso, en torno la misma se plantearía la realización de más inspecciones. Es de destacar la importancia que se le otorga al presentismo o presencialismo “improductivo” como justificación de un trabajo eficaz, y como elemento que dificulta la conciliación (no se considera como fraude laboral, pero se le otorga importancia como “mentira laboral”- algo que debería ser tratado en torno a los aspectos asociados con la racionalización de horarios).

2.g).- Profundizar en la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres) en la administración pública vasca, En general no es una directriz a la que se le atribuya prioridad, o genere especial interés. Si bien se estima que la Administración debe ser un ejemplo, o una especie de referencia, para el sector privado respecto a profundizar en la conciliación corresponsable. Se constata que son las personas que trabajan en la Administración las que, actualmente, en mayor medida pueden conciliar, en comparación con lo que sucede en la empresa privada. Y en este sentido, también se cuestiona la limitación de la medida solo al ámbito de la administración pública.



PALANCA 1

Directrices para la educación y sensibilización social

- 3.1 Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad

- 3.2 Investigar cómo va evolucionando el tema de la desigualdad laboral

- 3.3 Evaluar los resultados de las medidas que se apliquen

- 3.4 Dar a conocer los beneficios sociales de reducir la desigualdad laboral entre hombres y mujeres

Entre las directrices que se plantean relacionadas con la educación y sensibilización social, cualitativamente, las dos que más se destacan son :

- ▶ **Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad**
- ▶ **Dar a conocer los beneficios sociales de reducir la desigualdad laboral entre hombres y mujeres**

3.a).-Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad se considera . Se estima una directriz prioritaria, si bien se subraya que, para que sea efectiva, es muy importante articularla y desarrollarla dentro de un contexto más amplio, en el que, por un lado, se establezcan estrategias sensibilizadoras y educadoras más allá de la edad infantil (adolescencia y juventud) y del ámbito académico, y por otro, que también contemple a la sociedad en general, y a los principales agentes de socialización en particular (educadores, orientadores, familia...), con especial importancia en la incidencia de los medios de comunicación y las tecnologías de la información y comunicación (TIC`s: redes sociales, internet...). En este sentido se subraya la importancia de:

- ▶ **abordar la sensibilización y educación a favor de la igualdad de género y en el ámbito laboral, no de forma aislada, sino en el marco del respeto e impulso de la diversidad en distintos ámbitos (social, cultural, psicosanitario, de género...), como concepto transversal que permite una aproximación e incidencia integral en la disminución de las diferentes desigualdades (todas las personas somos diferentes, y pero iguales en derechos).**
- ▶ **fomentar la educación basada en la igualdad, no solo en el ámbito académico, sino a nivel social, especialmente, en el ámbito familiar y de las relaciones informales. Otorgando importancia a la sensibilización y formación de los agentes primarios de educación y socialización, como son el personal docente y la familia. A partir de dicho fomento se podría investigar, evaluar, constatar los beneficios...etc.**
- ▶ **incidir en la “educación y modelos” procedentes de los medios de comunicación y de las nuevas tecnologías de la información (Redes sociales, internet...), por la creciente influencia en las actitudes y comportamientos de la población joven y adolescente.**

3.b) Dar a conocer los beneficios sociales de reducir la desigualdad laboral entre hombres y mujeres se considera una directriz importante para avanzar en la sensibilización y concienciación social : se plantea evaluar las medidas que se apliquen para la disminución de la brecha laboral de género, identificar los beneficios sociales resultantes y divulgarlos socialmente (dar a conocer los beneficios del trabajo que se puede estar desarrollando. Se estima que es una directriz conectada con la necesidad de la educación en la igualdad en sentido amplio. Se manifiesta su importancia y al mismo tiempo la dificultad de:

- ▶ identificar, visualizar y proyectar los beneficios sociales derivados de la reducción de la brecha laboral, para desarrollar una difusión que tenga impacto y sea efectiva de cara a la sensibilización social.
- ▶ difundir y socializar los beneficios no solo sociales sino empresariales que ya se han identificado, para que luego se materialicen en medidas prácticas y operativas en el ámbito empresarial.

Frente a dicha dificultad, se detecta un discurso que plantea que la reducción o eliminación de una discriminación es “per se” el beneficio social: esa es la argumentación principal a difundir.

Por otro lado también se plantea la importancia de fomentar la visualización y difusión social de actuaciones y situaciones en las que se adoptan medidas de igualdad de género, más allá del ámbito laboral, y que al mismo tiempo, tienen un alto grado de proyección e impacto social (Ej: ámbito deportivo)

3.c). Se otorga importancia a la investigación sobre cómo va evolucionando el tema de la desigualdad laboral y se considera que se está realizando, pero se estima que sus resultados no tienen suficiente aplicación práctica y que no hay suficiente seguimiento para pasar a acciones concretas (la investigación no resuelve). Se le da mucha importancia “al hacer”, “al actuar” (que sea investigación aplicada, operativa). Por otro lado, en relación a la investigación, se señala la importancia de analizar y contabilizar el impacto de los trabajos de mantenimiento y cuidados del hogar, como sector de actividad fundamental para el funcionamiento del sistema económico y social, otorgándole mayor visibilidad e importancia social.

3.d). Evaluar los resultados de las medidas que se apliquen, se valora de forma muy similar a la anterior: se considera que la evaluación siempre hay que hacerla, incluso que ya se realiza, pero que falta el seguimiento necesario para que sea operativa. Se considera que estas dos últimas directrices, podrían ser parte de un mismo proceso: lo ideal es investigar, actuar y evaluar los resultados de forma continuada, para lograr el máximo de beneficio social.



PALANCA 2

Directrices para la sensibilización de empresas y sindicatos

- 4.1 Que todas las empresas tengan planes de igualdad
- 4.2 Impulsar que la igualdad de género sea un criterio que se tenga en cuenta en la gestión de las empresas
- 4.3 Que la información sobre los salarios de las personas trabajadoras sea pública dentro de la empresa
- 4.4 Que se exija la igualdad salarial de las y los trabajadores a las empresas contratadas por la administración pública

Entre las directrices que se plantean relacionadas con la sensibilización de empresas y sindicatos, cualitativamente, las dos que más se destacan son:

- ▶ Impulsar que la igualdad de género sea un criterio que se tenga en cuenta en la gestión de las empresas
- ▶ Que todas las empresas tengan Panes de Igualdad

4.a).- Impulsar que la igualdad de género sea un criterio que se tenga en cuenta en la gestión de las empresas Se considera una directriz importante, pero para que sea efectiva se pone el acento en la adopción de medidas concretas que impliquen un cambio en la cultura empresarial. En este sentido, se destacan dos líneas de actuación:

- por un lado, la realización de planes de igualdad como herramienta para establecer mecanismos que permitan la inclusión de la igualdad de género en la gestión empresarial;
- por otro, el impulso de acciones formativas en igualdad de género específicamente dirigidas a las empresas (cursos, certificados...), bien mediante normativas que “obliguen” a las empresas a formarse, bien mediante incentivos que fomenten su implicación.

Para que la igualdad se incluya como criterio en la gestión de las empresas, se señala la importancia de:

- la implicación de las personas situadas en los órganos de decisión y dirección de las empresas.
- que la administración ofrezca algún tipo de recurso o ayuda técnica exterior a las PYMEs, que por su estructura, suelen tener dificultades para destinar recursos a esta cuestión.

4.b). Respecto a que todas las empresas tengan Panes de Igualdad se constata insuficiente conocimiento y dudas sobre su obligatoriedad para todas las empresas, y en su caso, sobre los criterios que determinan la misma: carácter público o privado, número mínimo de personas empleadas...etc. En todo, caso se considera una directriz importante: su realización y aplicación debería integrar el resto de directrices recogidas en este bloque de medidas para la sensibilización de empresas y sindicatos. Los planes de igualdad, parece que en algunas empresas están dando resultados.

Se otorga gran importancia a que la obligatoriedad de contar con un plan, implique la necesidad de articular medidas para su aplicación y seguimiento. En este sentido, se señala la importancia de contemplar recursos y mecanismos de inspección que permitan su seguimiento y aplicación real: no se trata solo de tener un plan de igualdad sino de cumplirlo. La inspección de estos planes debe servir para impulsar su aplicación real. En este sentido, se señalan dos posibilidades o alternativas en función de los resultados de la inspección:

- por un lado, medidas sancionadoras (multas, penalizaciones o limitación para contratar con la administración) para quienes no cumplen;
- por otro medidas incentivadoras (ventajas o beneficios) para aquéllas que sí cumplen.

La realización de los planes de igualdad requiere un esfuerzo que quizá la pequeña empresa no se lo puede permitir. En este sentido, se deduce la oportunidad de que la administración ofrezca recursos de apoyo y asesoramiento para que también las PYMEs puedan llevar a cabo la realización y seguimiento de planes, o bien puedan abordar esta cuestión a través de la adopción de medidas más concretas y ajustadas a su dimensión, sin la necesidad de elaborar un plan.

4.c).- Que se exija la igualdad salarial de las y los trabajadores a las empresas contratadas por la administración pública. Se estima que esta directriz no debería plantearse, porque se da por supuesto que este criterio debería ya estar funcionando. De modo que la administración es la primera que debe dar ejemplo en este campo. Se interpreta que el hecho de plantear esta directriz implica la existencia de un retraso importante en la lucha contra la brecha de género en el ámbito laboral. En caso de que en la realidad no se esté cumpliendo esta medida, se considera importante desarrollar la legislación, la inspección y la sanción en relación con las empresas contratadas por la administración.

Cabe destacar que al hilo del planteamiento de la igualdad salarial, se manifiesta la conveniencia de que estas empresas también apliquen otras medidas de igualdad de género. Es decir, se expresa una demanda de que las empresas contratadas apliquen el criterio de igualdad a nivel más integral: existencia de plan de igualdad; acreditación de asistencia a cursos o formación por parte del personal; aplicación de cuotas para fomentar la presencia más equilibrada de géneros en puestos de trabajo (reducción de feminización o masculinización en estas empresas); existencia de dotaciones y equipamientos adecuados a necesidades tanto de mujeres de hombres (vestuarios, aseos,) ropa y complementos laborales adecuados...

4.d).- Que la información sobre los salarios de las personas trabajadoras sea pública dentro de la empresa Se considera una directriz que sería interesante pero muy difícil de llevar a cabo, sobre todo en la empresa privada y más aún en las PYMEs: por un lado, se plantean las posibles limitaciones derivadas de la normativa de protección de datos de carácter personal, pero sobre todo se subraya que puede acarrear muchas problemáticas, conflictos y mal ambiente laboral entre el personal de las empresas. Sin embargo, se considera que en la administración pública es una medida factible.

Por otro lado, se señala la dificultad de vincular las diferencias de salario a la desigualdad de género: en muchas ocasiones, las desigualdades en las nóminas entre hombres y mujeres, en un mismo puesto de trabajo, no sólo son debidas a cuestiones de género, ya que pueden intervenir múltiples factores: momento de contratación, persona que contrata...etc.

Se considera que la discriminación salarial se suele introducir a través de la asignación de un cargo, perfil o categoría profesional diferente a mujeres y hombres a pesar de que en la práctica estén desarrollando labores o funciones iguales o muy similares. De modo que hay mujeres que con un cargo inferior están haciendo un trabajo similar al de un hombre con un cargo superior, y por tanto, tienen menos salario. En relación a esta cuestión se apunta que:

- ▶ Los hombres, en general, parece que tienen más capacidad de reivindicación frente a la dirección de la empresa, sobre todo en el momento de la contratación. Y la dirección otorga con más facilidad a los hombres un determinado “título”, cargo o perfil profesional, que les puede suponer una remuneración superior a la de las mujeres.
- ▶ Existe miedo por parte de las mujeres a reivindicar mejoras salariales, ya que se teme a perder lo conseguido, e incluso el puesto de trabajo. Se considera que ese temor es superior al de los hombres, ya que a éstos les puede resultar más fácil acceder a otro empleo.
- ▶ Se considera fundamental que las empresas fijen la remuneración o el salario por perfil de puesto de trabajo (entonces no intervendría para nada el género).



MEDIDAS : para lograr mayor corresponsabilidad, es decir, más igualdad entre hombres y mujeres en la dedicación a las tareas de cuidados y en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- 2.7.1 Dar ayudas a las familias para contratar a personas para el cuidado de menores de tres años
- 2.7.2 Ampliar las ayudas a las empresas para hacer planes que permitan la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres)
- 2.7.3 Mejorar las ayudas para las personas que se acogen a excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos/as
- 2.7.4 Ampliar las plazas y mejorar los horarios de escuelas infantiles, servicios de atención a personas mayores etc.
- 2.7.5 Talleres y cursos para implicar más a los hombres en las tareas de cuidado
- 2.7.6 Mejorar los servicios de atención de personas dependientes
- 2.7.7 Ayudas para las empresas, para que sustituyan a las personas trabajadoras que cojan excedencias o reducciones de jornada para cuidado de menores o dependientes
- 2.7.8 Ayudas para personas trabajadoras del sector privado para ampliar el permiso de paternidad a 16 semanas, manteniendo los ingresos, igual que en la administración pública

Entre las medidas que se plantean relacionadas para lograr mayor corresponsabilidad, es decir, más igualdad entre hombres y mujeres en la dedicación a las tareas de cuidados y en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; cualitativamente, las tres que más destacan son las siguientes:

- Ampliar las ayudas a las empresas para hacer planes que permitan la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres)
- Mejorar los servicios de atención de personas dependientes
- Ayudas para personas trabajadoras del sector privado para ampliar el permiso de paternidad a 16 semanas, manteniendo los ingresos, igual que en la administración pública

5.a) **Ampliar las ayudas a las empresas para hacer planes que permitan la conciliación corresponsable (igualitaria entre hombres y mujeres)** Se considera una medida muy importante. Pero se estima que habrá que otorgar ayudas sólo en caso de que hagan falta. Lo más importante es que exista voluntad en la empresa para llevar a cabo actuaciones que permitan una verdadera conciliación corresponsable (racionalización de horarios, flexibilidad laboral...etc.). En caso de que no exista, habrá que promoverla utilizando los mecanismos que sean necesarios.

En relación con el aspecto anterior, se destaca la importancia de destinar recursos económicos adecuados para que las empresas puedan articular medidas de conciliación, especialmente las PYMEs. Se señala que podrían ser ayudas económicas para:

- contratar personal para realizar sustituciones,
- dotarse de equipamiento que facilite la racionalización de horarios (compra de ordenadores portátiles para posibilitar el trabajo fuera del centro de trabajo; compra de microondas para facilitar horario comida; habilitación de espacios para conciliar dentro de la empresa –zona de comida, lactancia...-).

Ante las dificultades para la introducción de medidas de conciliación que se observan en las empresas tanto en su funcionamiento horizontal (entre el personal de similar categoría o nivel) como vertical (desde la propia dirección), se plantea la necesidad de introducir un servicio de asesoramiento a las empresas por parte de la administración que facilite su articulación progresiva.

5.b).- Mejorar los servicios de atención de personas dependientes

Se estima que se trata de una medida muy importante en la actualidad y sobre todo cara a futuro, debido al proceso de envejecimiento poblacional en el que se encuentra inmersa nuestra sociedad, y por el creciente nivel de cuidados que este colectivo de personas dependientes va a requerir. Siendo las mujeres quienes tradicionalmente han asumido las tareas de cuidado de este colectivo, se considera que, en la medida que esta tendencia se mantenga, esta carga de trabajo va condicionar mucho su actividad laboral.

Un discurso señala que debe otorgarse mayor prioridad a las ayudas y servicios para personas dependientes que a las ayudas para el colectivo de menores (siendo ambos necesarios e importantes): la descendencia es una decisión premeditada, la dependencia (generalmente de personas mayores) es una circunstancia sobrevenida, frecuentemente su gestión es prolongada y suele agravarse en el tiempo.

- ▶ Se considera fundamental mejorar los servicios de atención sanitaria, con una atención y gestión más integral a la persona dependiente (concentración de citas de consultas y pruebas médicas en un mismo día...etc.) que facilite la compatibilización con la actividad laboral de la persona acompañante y/o cuidadora, y evitando la pérdida de horas de trabajo.
- ▶ Procurar una cultura de mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres para los cuidados de personas dependientes en las empresas (de modo que puedan dejar el trabajo tanto ellos como ellas) y en la sociedad en general.

5.c).- Ayudas para personas trabajadoras del sector privado para ampliar el permiso de paternidad a 16 semanas, manteniendo los ingresos, igual que en la administración pública. Es una medida a la que se atribuye gran importancia: se considera básico y fundamental equiparar los permisos de maternidad y paternidad para avanzar hacia una conciliación corresponsable real, y también para fomentar un cambio en la cultura empresarial en relación con la igualdad de género.

► Se señala la importancia de:

- impulsar la alternancia en el uso y aplicación de los permisos de maternidad/paternidad, con el objeto de que haya una corresponsabilidad real en las tareas de cuidado.
- hacer llegar los efectos de esta medida al amplio colectivo de “personas empleadas autónomas” y de las PYMEs: se considera que, en general, reciben un tratamiento legal-laboral que les penaliza y, particularmente, se señala la importancia de articular mecanismos para que también puedan beneficiarse de esta medida.

► En relación con esta medida, hay un discurso que señala que la administración tiene un funcionamiento privilegiado frente a la empresa privada, y en parte “mantenido” por ésta. En relación con esta apreciación se apunta el coste que supone la aplicación de esta medida y la necesidad de hacer pedagogía/formación sobre la viabilidad económica de estas cuestiones.

5.d).- Ampliar las plazas y mejorar los horarios de escuelas infantiles, servicios de atención a personas mayores etc.

- ▶ Existencia de un discurso que subraya la importancia de esta medida, sobre todo la necesidad de adaptación-ajuste de horario entre las empresas y las escuelas infantiles, centros escolares y servicios de atención personas mayores. Precisamente, se señala que la falta de ajuste entre los horarios laborales y los de los servicios de cuidados a menores y dependientes, obligan a contar con un red de apoyo personal, bien sean familiares (abuelas/os; familiares...) o personas externas (cuidadoras a cambio de una remuneración).
- ▶ Por otro lado, existencia de un discurso que cuestiona su oportunidad si de lo que se trata es de fomentar la conciliación y de que sean los padres-madres quienes se ocupen de los cuidados, sobre todo, de los menores (en la misma línea que lo señalado en relación con la medida 2.7.1) Se considera que es una medida que facilita derivar los cuidados a terceras personas.

5.e). Ayudas para las empresas, para que sustituyan a las personas trabajadoras que cojan excedencias o reducciones de jornada para cuidado de menores o dependientes

- ▶ Se considera que si el reto es la conciliación corresponsable, esta medida es importante: sobre todo se trata posibilitar que las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, puedan acogerse a permisos y medidas de flexibilización laboral, para lo que es fundamental ofrecer ayudas a las empresa de forma que puedan contratar personal sustitutorio.
- ▶ Se considera adecuado complementar las ayudas a las empresas con las ayudas a las personas que cogen la excedencia, fomentando incluso, o no poniendo trabas para que sea el hombre quien coja la excedencia o la reducción de jornada.
- ▶ Se constatan dudas sobre la oportunidad de esta medida o no se acaba de entender bien, en tanto que se considera que actualmente ya existen ayudas para las empresas que contratan personal sustitutorio.
- ▶ Se plantea la necesidad de complementar esta medida de con cambios en los modelos de gestión y cultura empresarial, para que las propias personas trabajadoras cuiden, en la medida de sus posibilidades, de menores o personas dependientes.
- ▶ Se constata una significativa presencia de mujeres y cada vez más hombres que desean «disfrutar» del cuidado de sus hijas/os y familiares (madres-padres...), renunciando en parte o totalmente al actual trabajo remunerado (solicitud excedencias, jornadas reducidas...etc.). Se considera importante facilitar el logro de dicho deseo-responsabilidad.

5.f) Dar ayudas a las familias para contratar a personas para el cuidado de menores de tres años

- ▶ No se entiende la limitación de estas ayudas para contratar personas para cuidado de menores de tres años. Se plantea que también son necesarias para el cuidado de menores de más edad, e incluso para personas dependientes.
- ▶ Se valora esta medida en tanto que facilita el mantenimiento de la mujer en su actividad laboral, sin recurrir a reducciones de jornada o excedencias, que la penalizan. Por cuestiones económicas y culturales, frecuentemente, se opta porque la mujer coja excedencia o reducción de jornada para el cuidado de las hijas/os, antes que contratar a alguien, e incluso antes de escolarizar a su hija/o en la etapa 0-3. (En general, en ese momento del ciclo de vida, las mujeres tienen un salario inferior al del hombre, y han sido educadas-socializadas en la importancia del cuidado personal de las hijas/os). No se tiene demasiado en cuenta la “penalización” que supone una reducción de jornada o una excedencia.
- ▶ Existencia de un discurso que cuestiona la oportunidad de esta medida:
 - ▶ puede impulsar el desarrollo de un sector que actualmente está muy feminizado y precarizado. En este sentido, se plantea más la conveniencia de ampliar y mejorar los servicios públicos para el cuidado de menores y dependientes, que el otorgar ayudas para la contratación de terceras personas.
 - ▶ si lo que se pretende es la conciliación real y la corresponsabilidad: si el objetivo es que los padres-madres se ocupen de sus hijos/hijas, se plantea que las ayudas sean para que los propios progenitores puedan encargarse de las labores de cuidado.
- ▶ Las ayudas en esta medida, como en otras, pueden ser necesarias pero, en cierta manera, se perciben como “un parche”, porque lo verdaderamente importante es realizar cambios en profundidad en torno al funcionamiento del mundo laboral, (Ej.: remuneración y cotización del trabajo de cuidados, racionalización, flexibilización de horarios, reducción de horas de trabajo...etc.).

5.g) Mejorar las ayudas para las personas que se acogen a excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos/as

- ▶ Se señala que estas ayudas no estimulan la corresponsabilidad, pueden facilitar que las mujeres se acojan a jornadas reducidas y excedencias, pero no en el caso de los hombres, que, normalmente, perciben un mayor salario.
- ▶ Se estima que las excedencias y la reducción de jornada es una penalización para las mujeres (incide en sus ingresos, su jubilación...), y se considera que se debe informar bien sobre ello a las mujeres, utilizando todo tipo de canales.
- ▶ Se estima que más importante que otorgar ayudas, es adoptar medidas en las empresas para posibilitar el cuidado de las/os hijas/os, incidiendo en la corresponsabilidad y en la sensibilidad social: flexibilidad laboral, racionalización de horarios, cambio de lenguaje y de pensamiento social...etc.
- ▶ Las ayudas a las personas que pueden permitirse acogerse a excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos/as, podrían complementarse con las ayudas a las empresas para que sustituyan a las personas trabajadoras que cojan dichas excedencias o reducciones de jornada.
- ▶ Se detecta un discurso que, más allá de las ayudas a las personas trabajadoras que se acogen a excedencias o reducciones, plantea la necesidad de que las tareas del hogar y los cuidados, como bien social, deben ser remuneradas. Para lo que habrá que destinar los recursos necesarios. De lo contrario, se considera difícil que avancemos hacia la corresponsabilidad.

5.h).- Talleres y cursos para implicar más a los hombres en las tareas de cuidado

- ▶ Al hilo de esta medida, se identifican diferentes discursos que ponen el acento, no solo en la realización de talleres y cursos para los hombres, sino también para las mujeres así como de forma conjunta, con el objeto de que ambos géneros aborden de forma coordinada los cambios que precisa el desarrollo de la corresponsabilidad.

Se considera también muy importante la realización de talleres y cursos para que las mujeres sean conscientes de su necesidad de autocuidado y autonomía (que muchas veces influye en su salud, en contar con menos recursos económicos en el momento de la jubilación...).

- ▶ Se propone el desarrollo de talleres para que las mujeres adquieran habilidades y destrezas habitualmente asignadas a los hombres (fontanería, electricidad, arreglos del hogar...), como complemento a la asunción paralela de los hombres de otras tareas habitualmente desarrolladas por las mujeres, con el objeto de avanzar en la paridad y corresponsabilidad.
- ▶ Se plantea la posibilidad de que los cursos sean conjuntos, para hombres y mujeres a la vez. Para así tomar conciencia y formar en los diferentes cambios que deben llevar a cabo tanto hombres como mujeres.
- ▶ La funcionalidad y eficacia de esta medida se asocia a la posibilidad de que se desarrolle de forma distendida, abierta y voluntaria, dado que se considera que este sistema posibilita un mayor impacto en la sensibilización y cambio de actitudes. No obstante, se señala la dificultad que supone la implicación voluntaria en este tipo de dinámicas y, en este sentido, también se plantea la importancia de introducir medidas que induzcan a participar en este tipo de talleres y cursos.
- ▶ Se plantea que los talleres y cursos se lleven a cabo en las propias empresas, con la implicación de las mismas. Se considera que de esta forma podría lograrse un doble impacto: mayor sensibilización de los hombres, así como de la empresa como organización. Para ello habría que articular distintas medidas: inclusión de talleres en planes de igualdad de empresas, formatos adecuados (tipo coaching), inclusión dentro del horario laboral y ayudas administrativas (subvenciones).

FINALIZACIÓN

Testeo cualitativo sobre directrices y medidas de actuación de la estrategia y plan operativo **contra la brecha salarial del Gobierno Vasco**

