

# Emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun egoera enpresetan. Genero ikuspegitik analisia”

*"Situación de desigualdad de mujeres y  
hombres en las empresas. Análisis  
desde una perspectiva de género"*



Erakunde Autonomiak

EUSKO JAURLARITZA

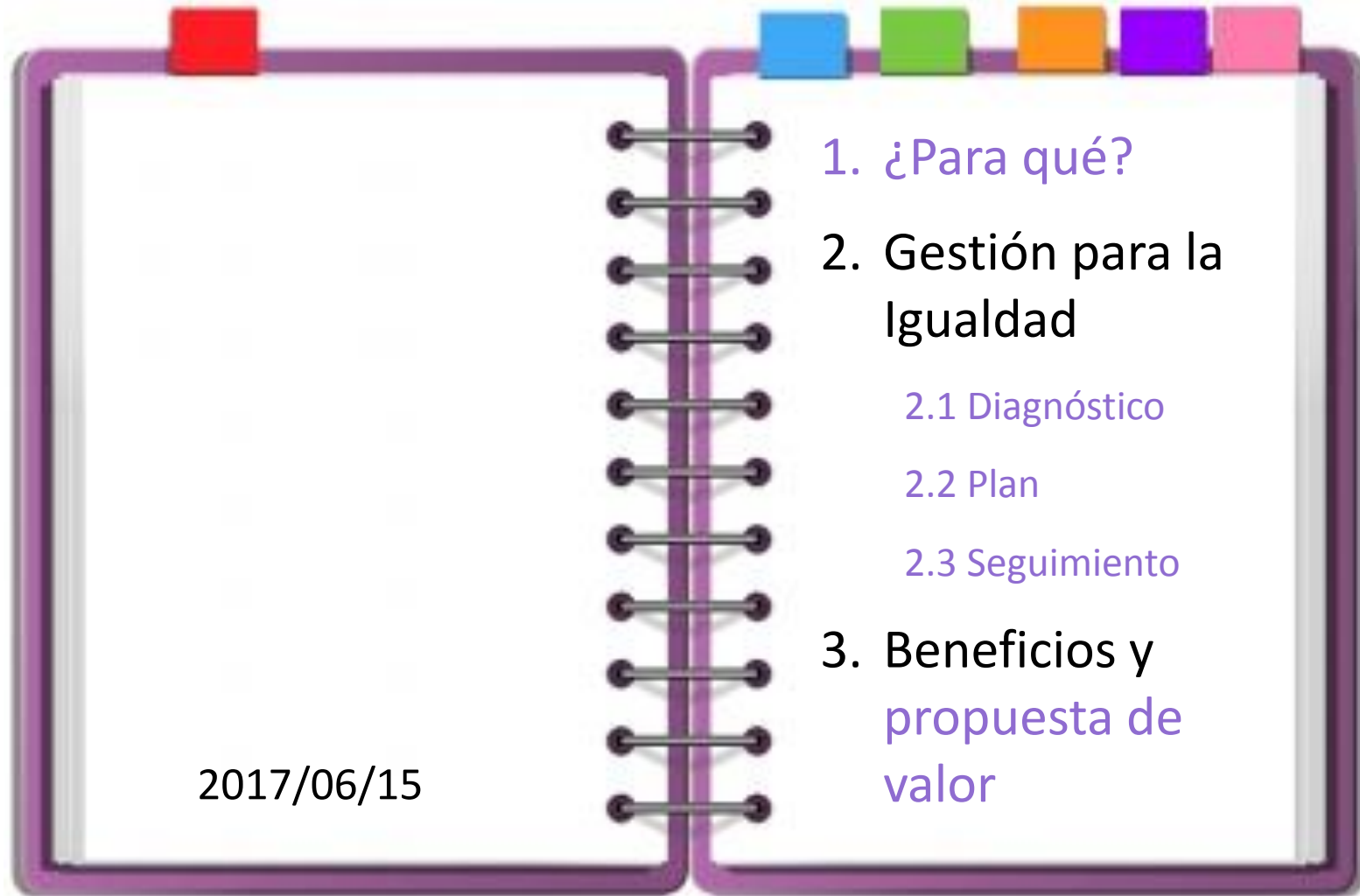


Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO



# Agenda





1.

¿Para qué?



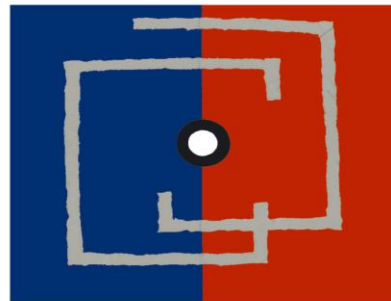






# Reconocimiento

emakumeen eta gizonen  
berdintasunerako  
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora  
para la igualdad de  
mujeres y hombres



# CUMPLIR CON LA LEY



Responsabilidad de las empresas en la **integración del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato** y su obligación de aplicarlos mediante diversas medidas.



- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Discriminación
- Desigualdad
- Diferencia





# Subvenciones y convocatorias de Emakunde

[EMP] Subvenciones a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad:

[2017](#) | [2016](#) | [2015](#) | [2014](#)



*Euskadi, bien común*

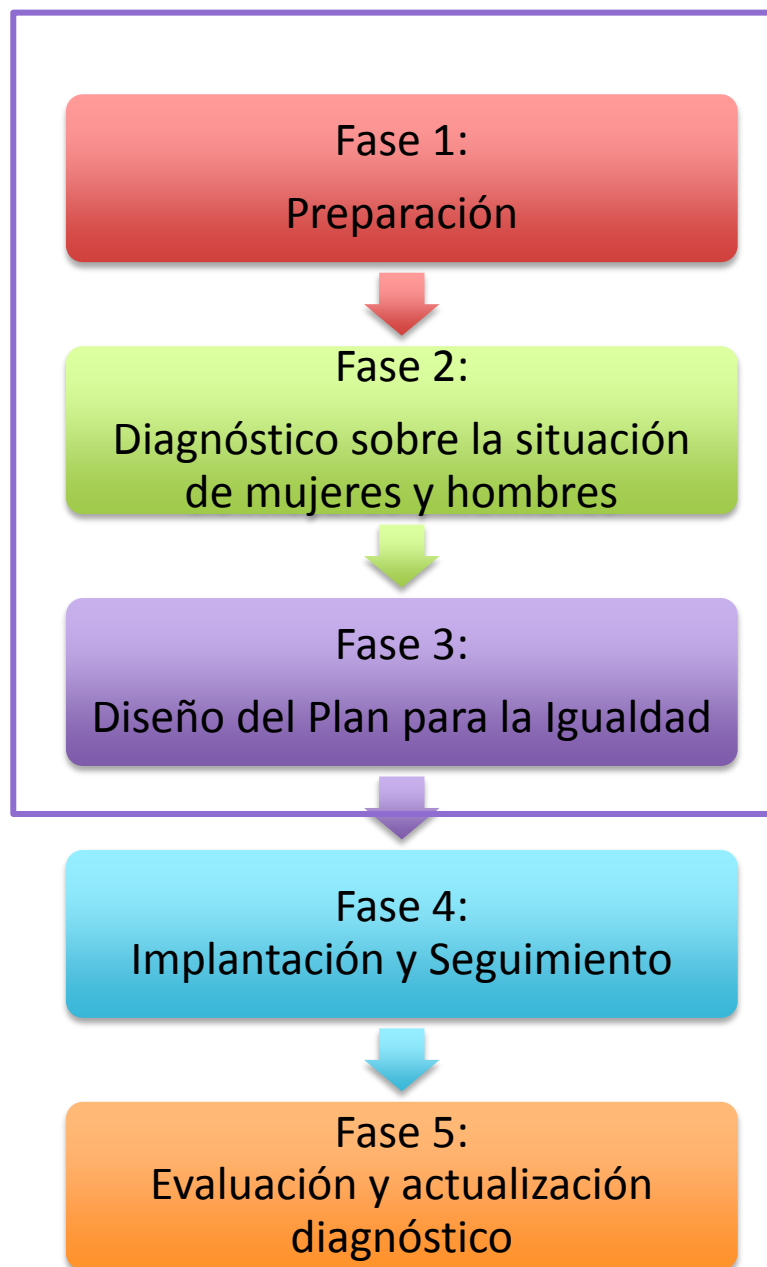
**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

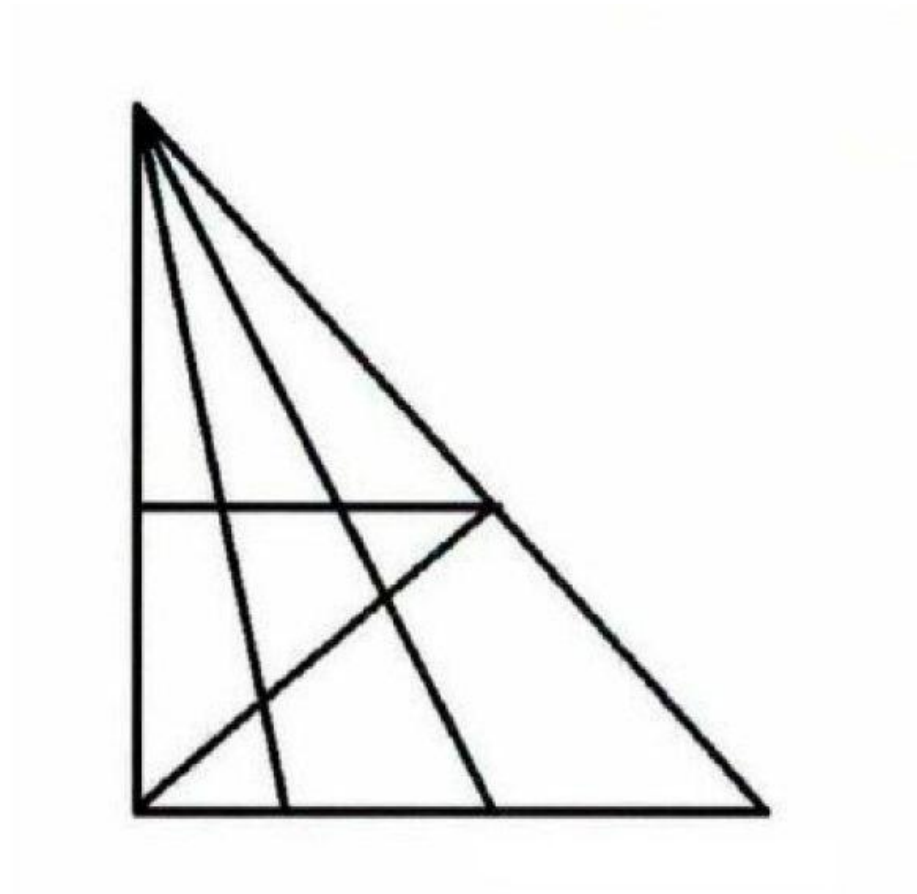


# Proceso

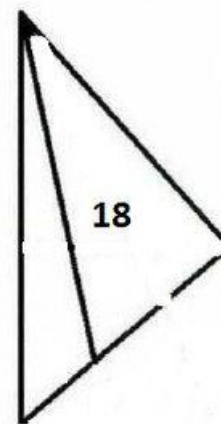
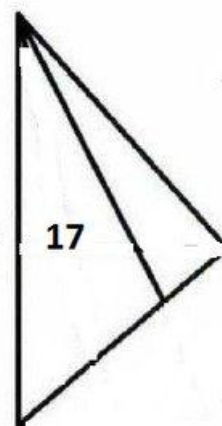
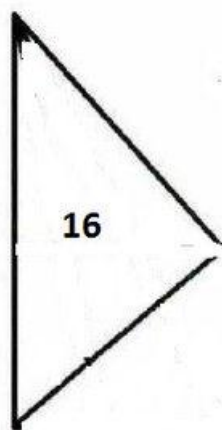
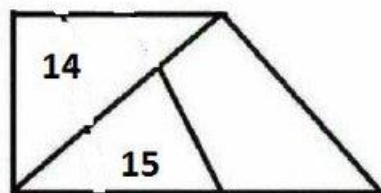
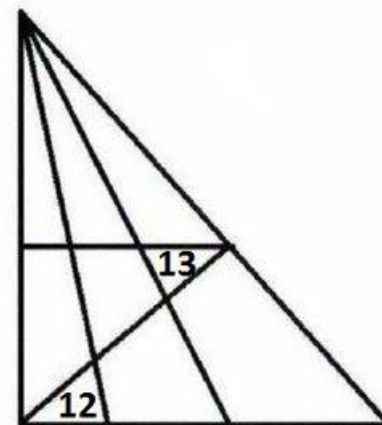
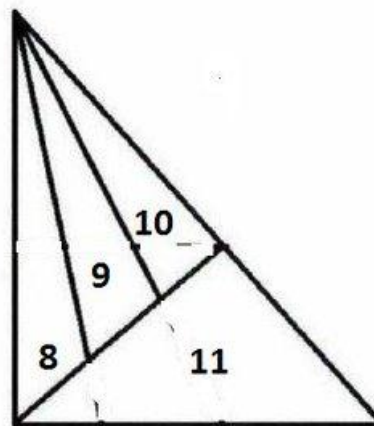
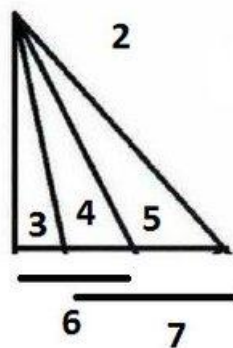
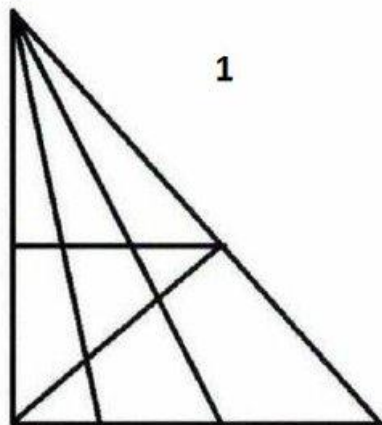




# EL RETO









# Itinerarios para la Igualdad

?

?

Cumplimiento  
mandatos legales

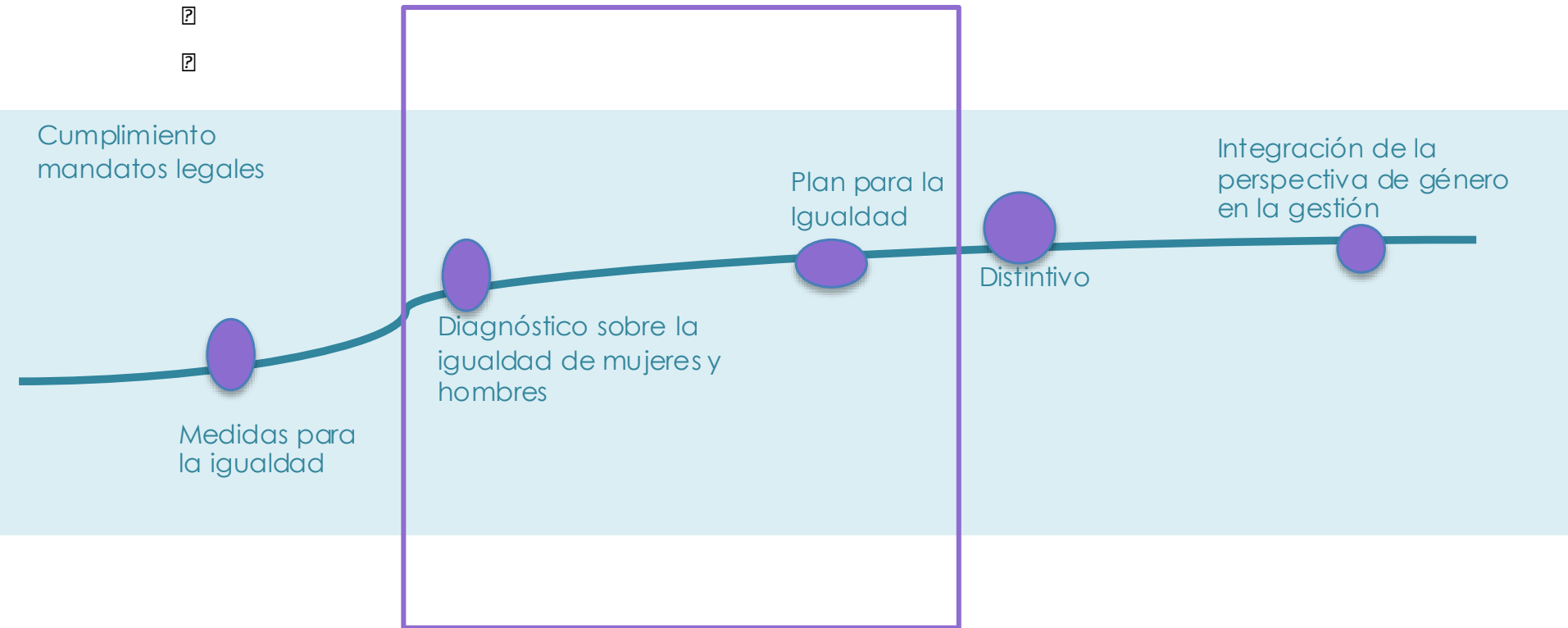
Medidas para  
la igualdad

Diagnóstico sobre la  
igualdad de mujeres y  
hombres

Plan para la  
Igualdad

Distintivo

Integración de la  
perspectiva de género  
en la gestión





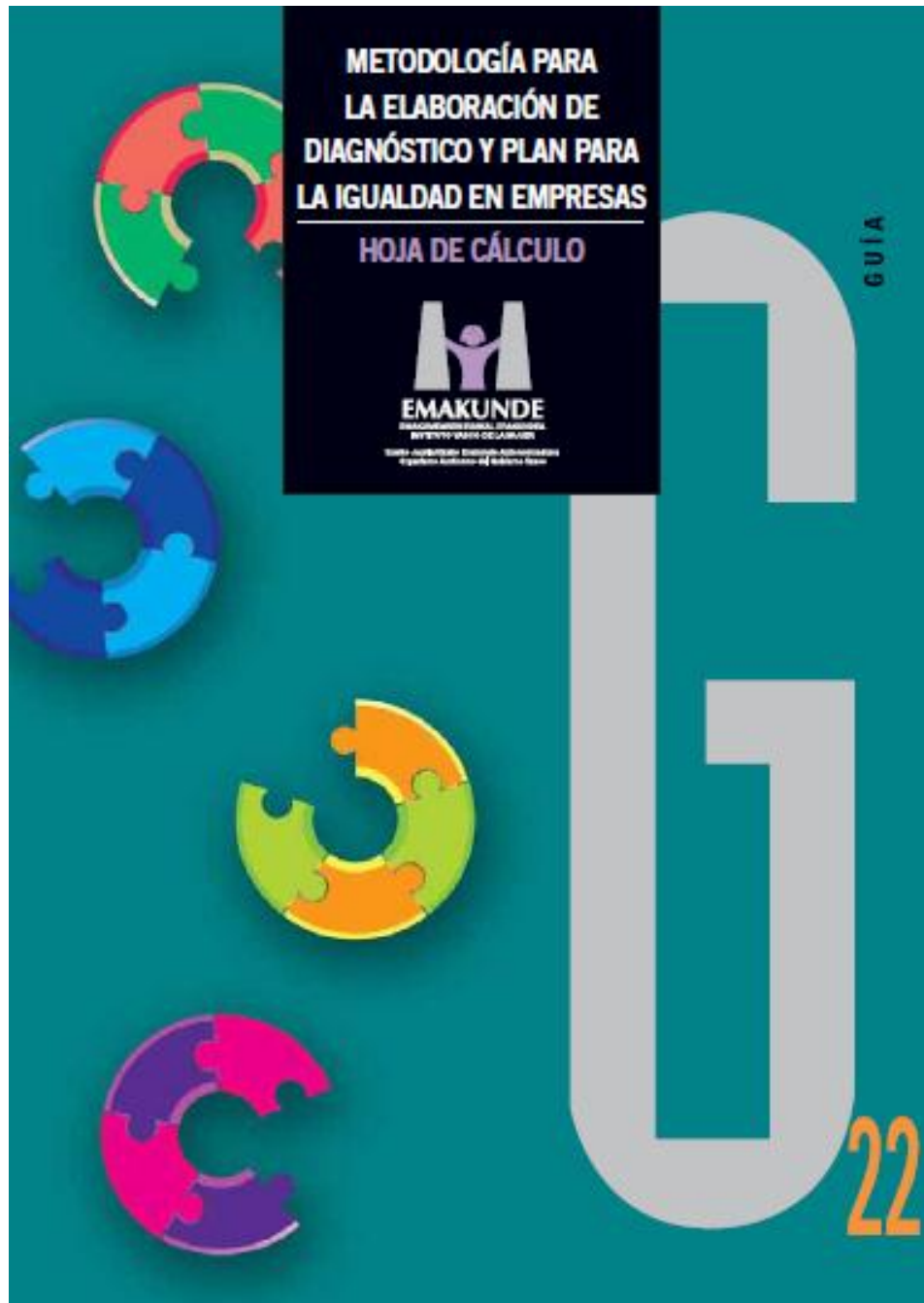
2.



GESTIÓN  
PARA LA IGUALDAD



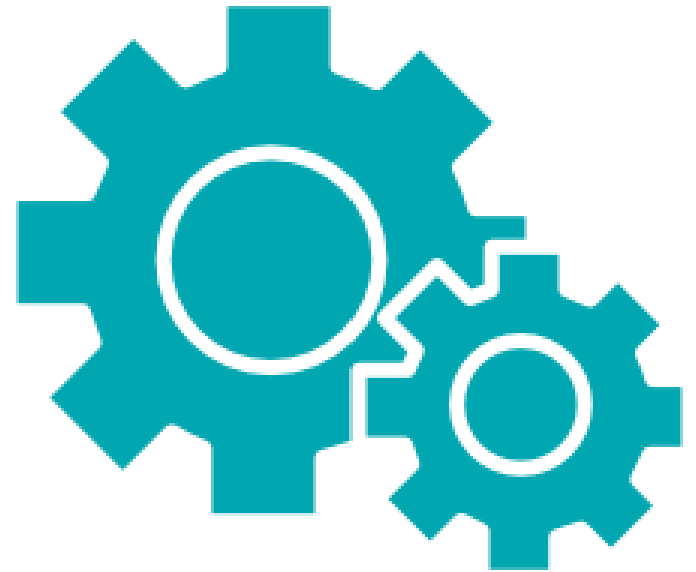
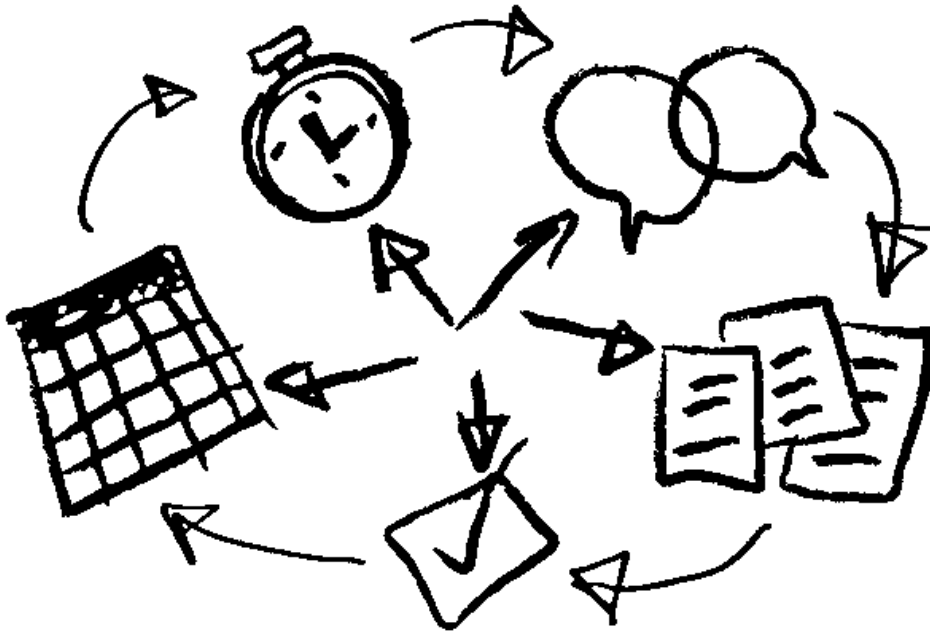
# Metodología



- ☐ Información cuantitativa
- ☐ Indicadores de género

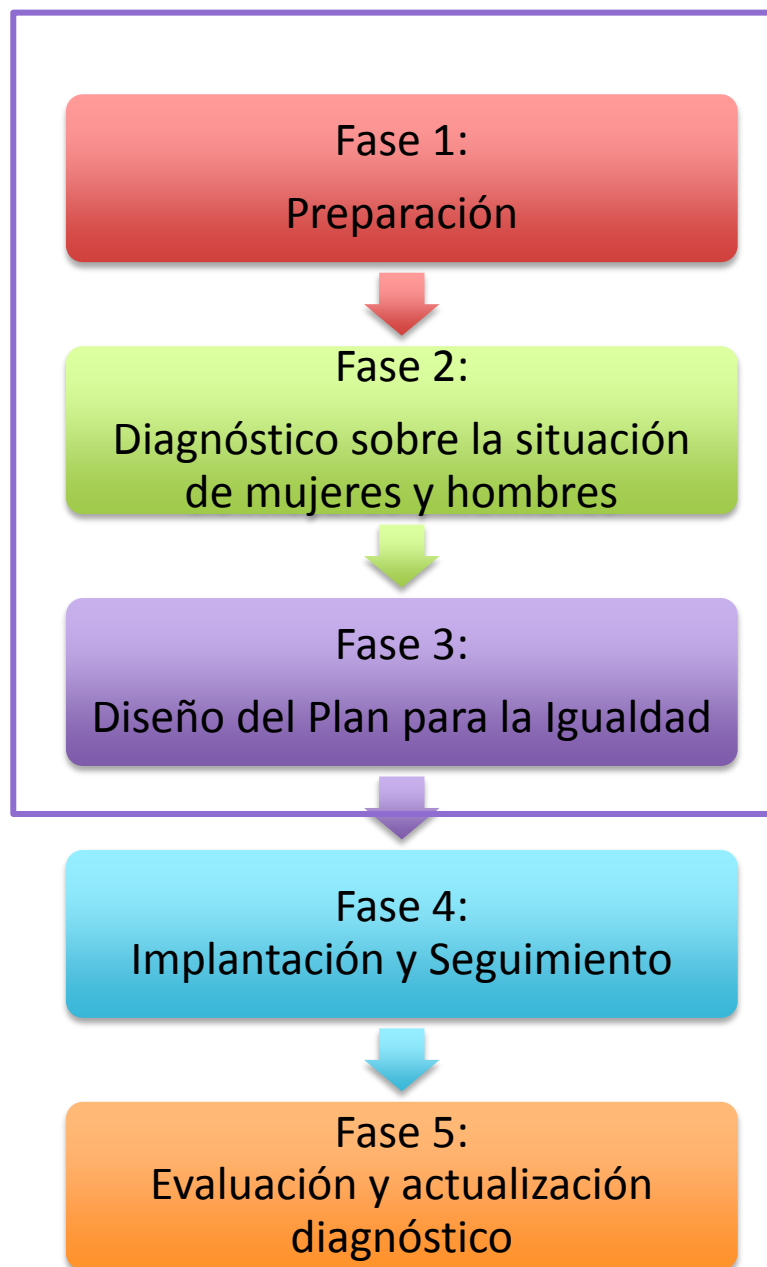


# Doble enfoque





# Proceso





Fase 1: 1.1

Preparación



- Compromiso de la Dirección
- Nombrar responsable del proyecto
- Constitución del Grupo de Igualdad
- Formación en Igualdad
- Planificación: Cronograma de trabajo
- Plan de Comunicación
- Comunicado inicial a la plantilla



# GRUPO DE IGUALDAD



## CRITERIOS DE COMPOSICIÓN

- Mujeres y hombres.
- Representativo: puestos, departamentos, niveles...
- Entre 3 y 8 personas.
- Presencia de representación sindical y de la dirección.



silla vacía

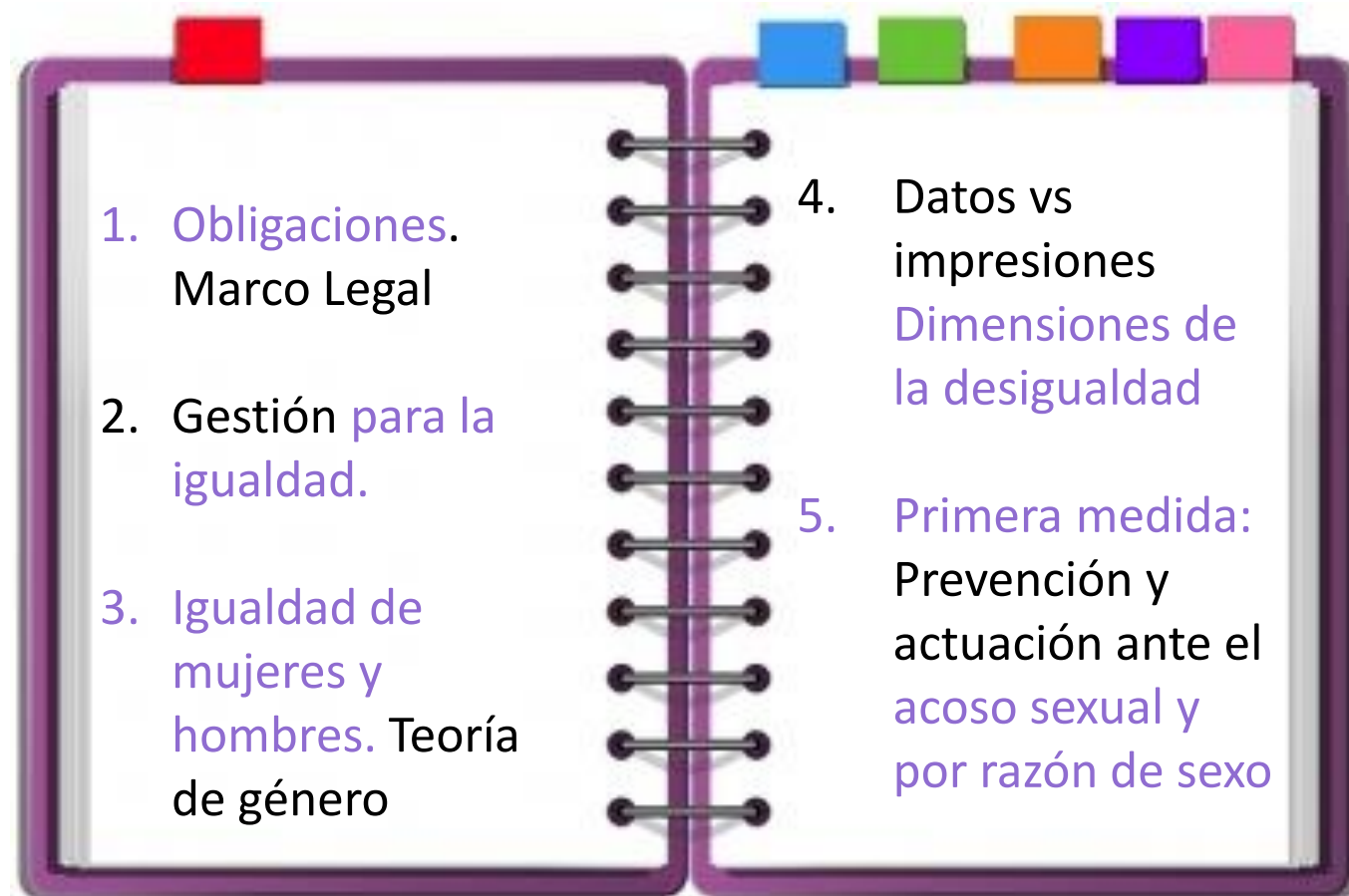




# FORMACIÓN EN IGUALDAD

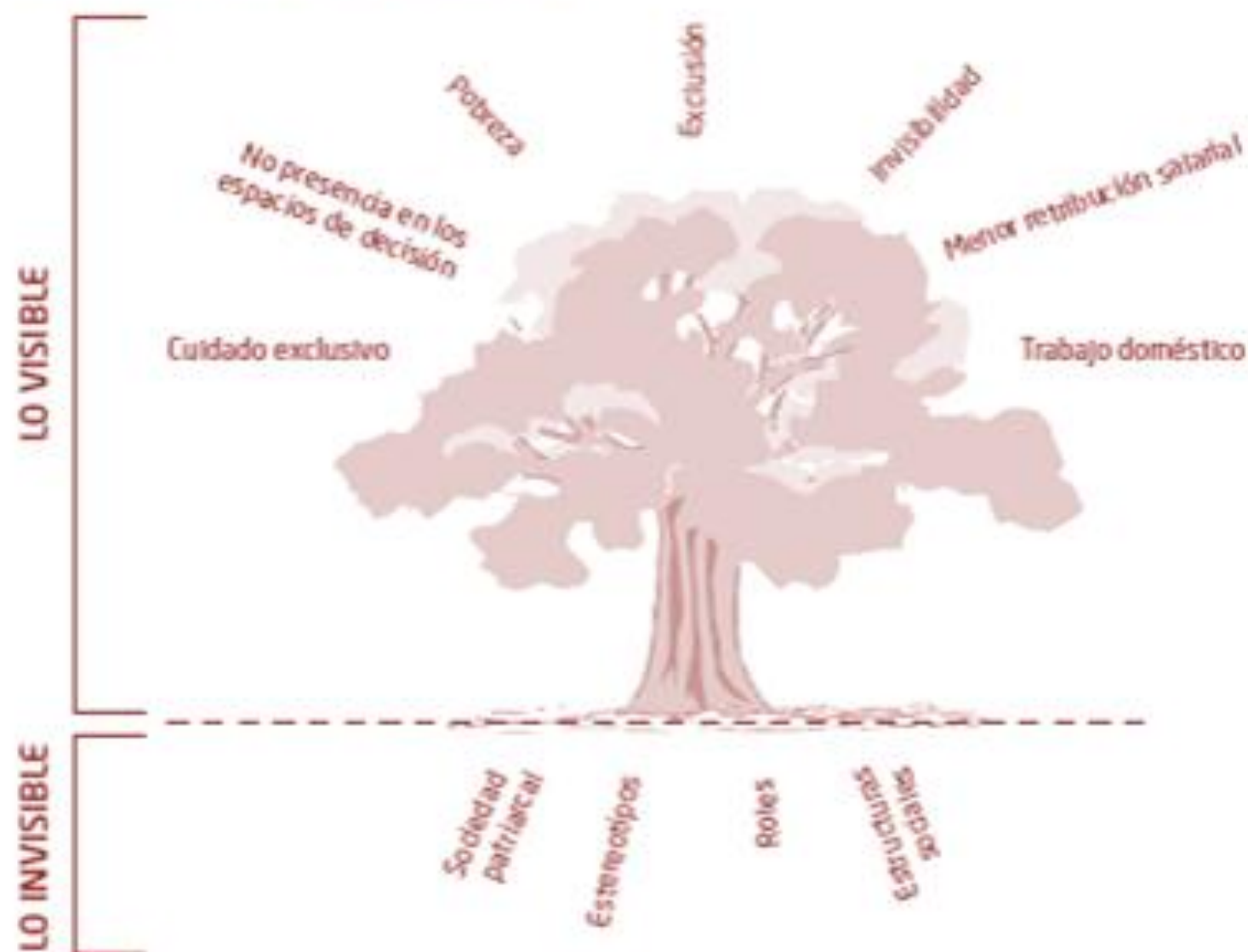
¿A quiénes?

¿Sobre qué?





## El árbol de las desigualdades.





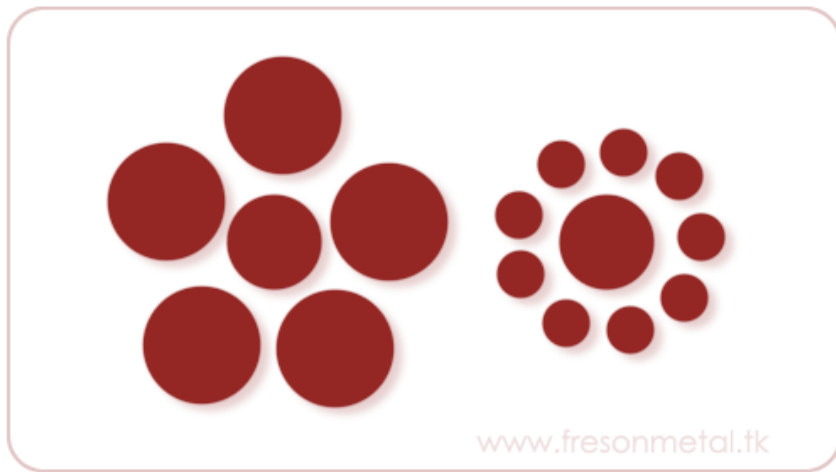
2.1

# DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES





# Impresiones vs Datos





# Espejismo de la igualdad





# DESIGUALDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

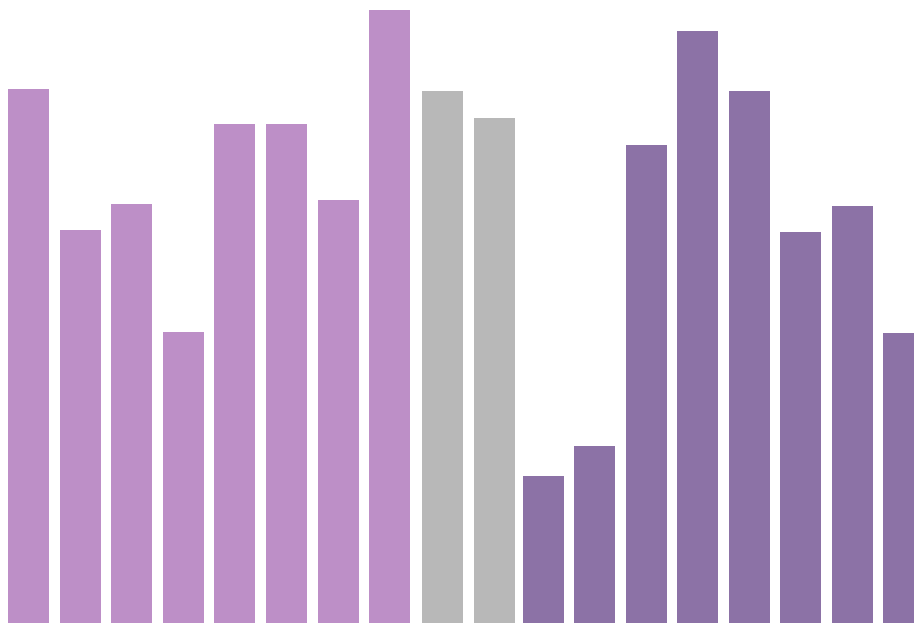


- ACCESO AL EMPLEO
- SALIDA DEL EMPLEO
- ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO
- POLÍTICA DE CONTRATACIÓN
- POLÍTICA RETRIBUTIVA
- CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE
- RIESGOS PSICOSOCIALES
- CULTURA ORGANIZACIONAL



# ***CIFRAS 2016***

## ***MUJERES Y HOMBRES EN EUSKADI***







Prospekzio  
Soziologikoen  
Kabinetea

[www.euskadi.net/likerketa\\_sociologikoak](http://www.euskadi.net/likerketa_sociologikoak)

Gabinete de  
Prospección  
Sociológica

[www.euskadi.net/estudios\\_sociologicos](http://www.euskadi.net/estudios_sociologicos)



# Familia EAEn — La familia en la CAPV

(Marzo 2014ko martxoa)

EUSKO JAURLARITZA



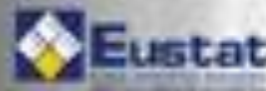
GOBIERNO VASCO

LEHENAGAKARITZA

PRESIDENCIA

## DOS DÉCADAS DE CAMBIO SOCIAL EN LA C.A. DE EUSKADI A TRAVÉS DEL USO DEL TIEMPO

Encuesta de Presupuestos de Tiempo  
1993-2013





Fase 2: 1

Diagnóstico sobre la situación  
de mujeres y hombres



- Recogida de Información
  - Información general de la empresa y el sector.
  - Información cuantitativa.
  - Información cualitativa.
- Análisis con perspectiva de género



## INFORMACIÓN CUANTITATIVA

- DATOS SOBRE PLANTILLA Y PROCESOS DE GESTIÓN
- ENCUESTA DE OPINIÓN

## INFORMACIÓN CUALITATIVA

- GRUPOS DE OPINIÓN
- ENTREVISTAS



## OBJETIVO:

Identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

# Permite

1. **Gestionar con datos**, no en base a intuiciones o ideas preconcebidas.
2. Definir **un Plan para Igualdad a la medida** de la empresa.
3. **Marco de comparación** para analizar la evolución de la empresa en el tiempo.



# iii Datos desagregados!!!





# ¿QUÉ INFORMACIÓN RECOGEMOS?

- PLANTILLA
- CONDICIONES LABORES
- GESTIÓN DE PERSONAS
- OPINIÓN
- ÁMBITO EXTERNO



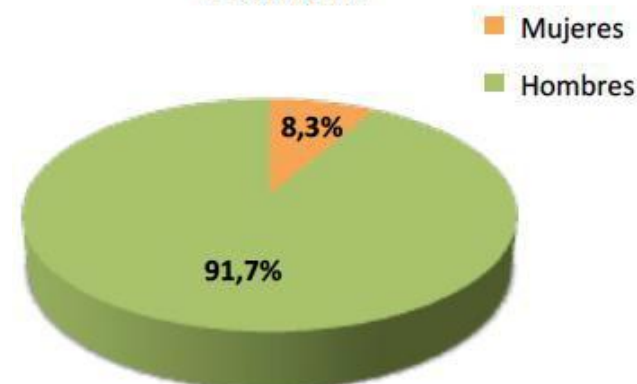


# PLANTILLA

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Composición de la Plantilla	7	78	85

Distribución por sexo muy masculinizada.

Plantilla



- Hace 4 años: 7 mujeres (9,46%) y 67 hombres (90,54%).

Tabla 2.24.- Población de 16 y más años ocupada por sector y sexo. CAE. 2013

	TOTAL		MUJERES			HOMBRES		
	Abs	%v	Abs.	%v	%h	Abs.	%v	%h
Total	890.800	100,0	414.400	100,0	46,5	476.400	100,0	53,5
Agricultura-ganadería-pesca	8.900	1,0	2.200	0,5	24,7	6.700	1,4	75,3
Industria	203.600	22,9	39.200	9,5	19,3	164.400	34,5	80,7
Construcción	47.100	5,3	6.100	1,5	13,0	41.000	8,6	87,0
Servicios	631.200	70,9	368.900	88,5	58,1	264.300	55,5	41,9

Fuente: EUSTAT. Encuesta de la Población en Relación con la Actividad



# SEGREGACIÓN

- **Segregación horizontal:** Concentración de hombres y mujeres en los distintos sectores, en las distintas ocupaciones o tareas en función del rol de género.
- **Segregación vertical:** Distribución jerárquica de los puestos de responsabilidad en función del sexo. Habitualmente hombres en cargos directivos y mujeres en puestos medios y plantilla de base.

- **Feminizado:** >60% de mujeres.
- **Masculinizado:** >60% de hombres.

**Tabla 3.1. Población de 16 y más años ocupada por sector y sexo, en miles y %. CAE 2015**

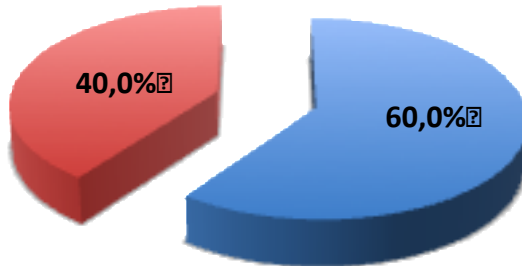
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
<b>TOTAL</b>	<b>892,9</b>	<b>100</b>	<b>421,00</b>	<b>47,2</b>	<b>471,80</b>	<b>52,8</b>
Agricultura, ganadería, pesca	10,0	1,1	3,0	30,0	7,0	70,0
Industria	184,8	20,7	38,9	21,0	145,9	79,0
Construcción	46,8	5,3	5,5	11,8	41,3	88,2
Servicios	651,3	72,9	373,6	57,4	277,7	42,6

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad



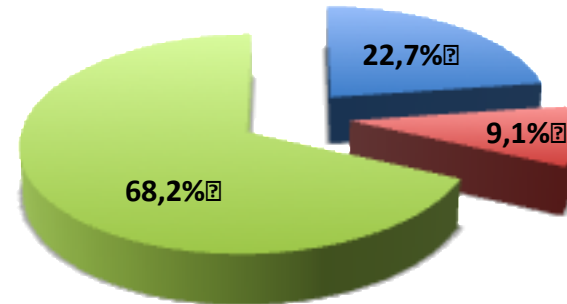
# Distribución horizontal

## Mujeres por puestos



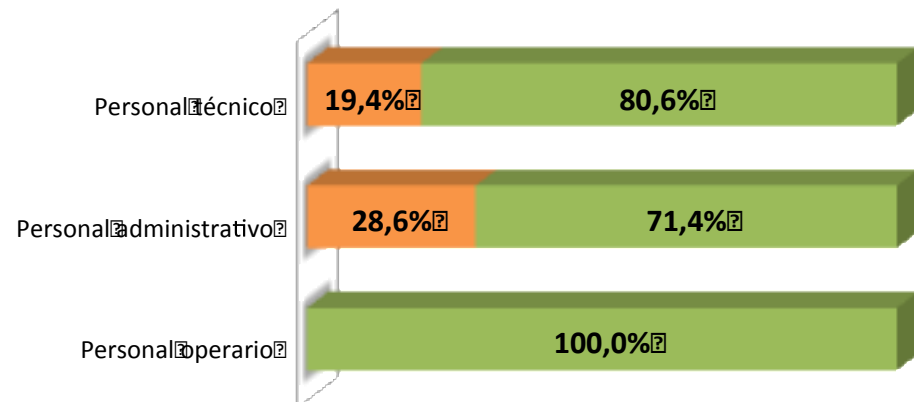
Personal Técnico  
Personal Administrativo  
Personal Operario

## Hombres por puestos



## Resto de plantilla: Distribución por sexo

Mujeres Hombres

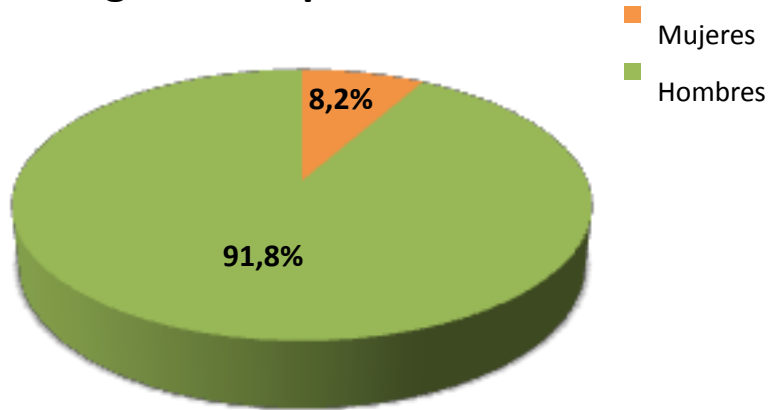


Las tres categorías masculinizadas. Especialmente, personal operario.

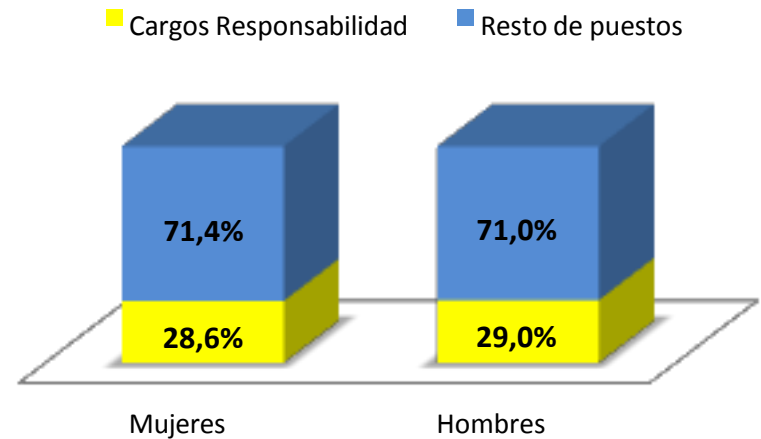


# Distribución vertical

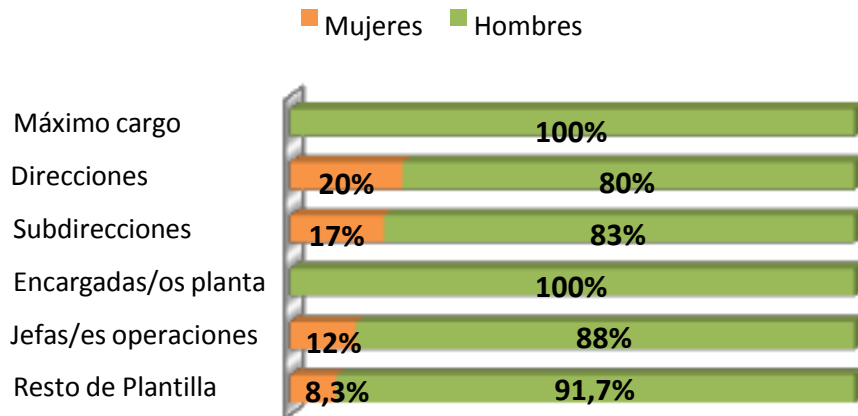
## Cargos de responsabilidad



## Niveles de responsabilidad



## Niveles de responsabilidad



- Distribución por sexo muy similar a la de plantilla.
- Máximo cargo, hombre.



## ÁREA: PLANTILLA

## indicadores

### Subárea: Distribución Horizontal

<b>Equilibrio global en la organización</b>	% actual de mujeres en plantilla	8,3%	% actual de hombres en plantilla	91,7%
<b>Equilibrio global en la organización</b>	evolución en los últimos 4 años	1 puntos		
<b>Equilibrio de presencia por Puesto de Trabajo</b>	% actual de mujeres por tipo de puesto	evolución en los últimos 4 años	% de mujeres de la entidad con este tipo de puesto	
Personal técnico	19,4%	-2 puntos	60,0%	
Personal administrativo	28,6%	0 puntos	40,0%	
Personal operario	0,0%	0 puntos	0,0%	

### Subárea: Distribución Vertical

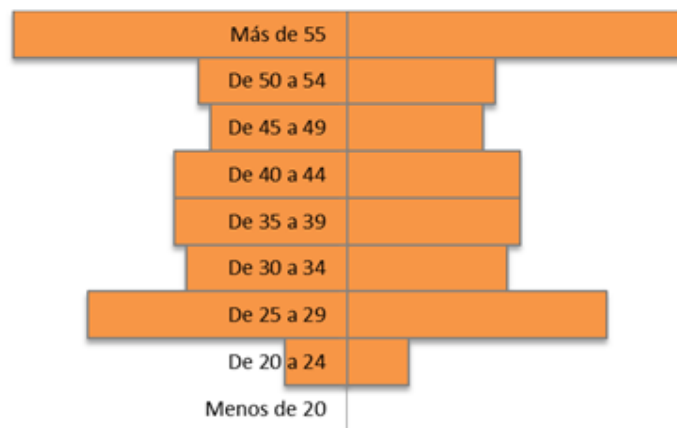
<b>Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores absolutos</b>	% cargos de responsabilidad ocupados por mujeres		8,2%
	evolución de este % en los 4 últimos años		0 puntos
	% cargos de responsabilidad ocupados por hombres		91,8%
<b>Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores relativos a la composición del resto de la plantilla</b>	tasa relativa de éxito mujeres/hombres (comparando cargos de responsabilidad con resto de plantilla)		0,98
	evolución de esta tasa en los 4 últimos años		-7,7 puntos



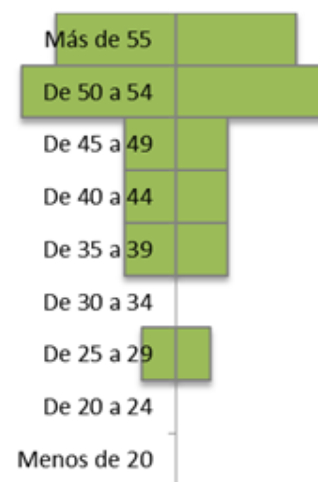
# Edad

	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20	0	0
De 20 a 24	5	0
De 25 a 29	21	2
De 30 a 34	13	0
De 35 a 39	14	3
De 40 a 44	14	3
De 45 a 49	11	3
De 50 a 54	12	9
Más de 55	27	7

**Pirámide de edad de las mujeres**



**Pirámide de edad de los hombres**



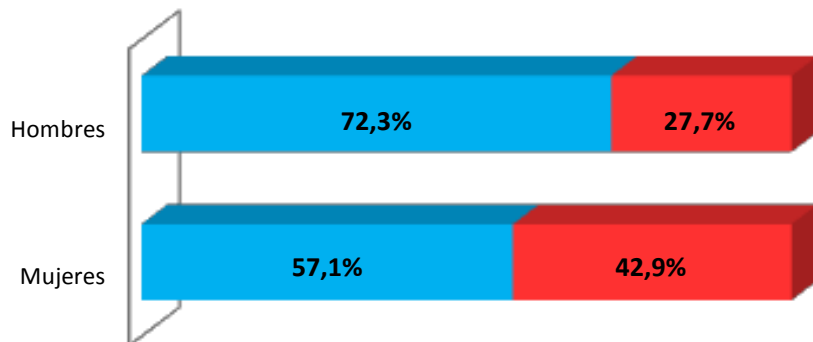


# Responsabilidades Familiares

		MUJERES	HOMBRES
Personas con hijos/as a cargo - Familias monomarentales/monoparentales		Se desconoce	
Personas con hijos/as a cargo - Resto de familias		8	112
Edad de hijo/a menor	< 3 años	0	14
	de 3 a 12	6	40
	de 12 a 16	1	24
	> 16 años	1	34
Algún hijo/a con discapacidad		Se desconoce	
Ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad con discapacidad, que conviven con la persona		Se desconoce	

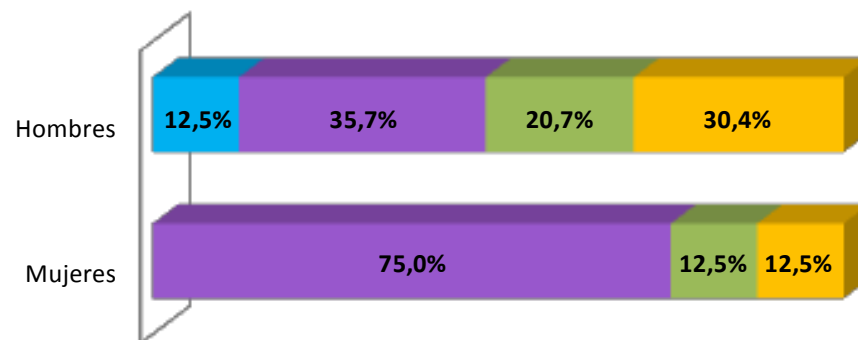
**Personas con hijas/os a cargo**

■ Con hijas/os ■ Sin hijas/os



**Personas con hijas/os a cargo según la edad de la/del menor**

■ < 3 años ■ de 3 a 12 ■ de 13 a 16 ■ > 16 años





# Medidas de Conciliación y Flexibilidad del tiempo y espacio de trabajo

Datos 2016	Nº de personas en situación de acogerse		Nº de personas que efectivamente se acogen	
Medidas de conciliación	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Permiso de paternidad	0	22	0	22
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	0	9	0	0
Permiso de lactancia	0	9	0	0
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	8	49	2	0
Excedencia por cuidado de menores	0	17	0	0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	8	106	0	0
<b>Servicios de apoyo a la Conciliación</b>	No hay. En septiembre 2016 se está habilitando un office.			
<b>Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo</b>	No hay. Se atienden situaciones puntuales, de forma personalizada.			

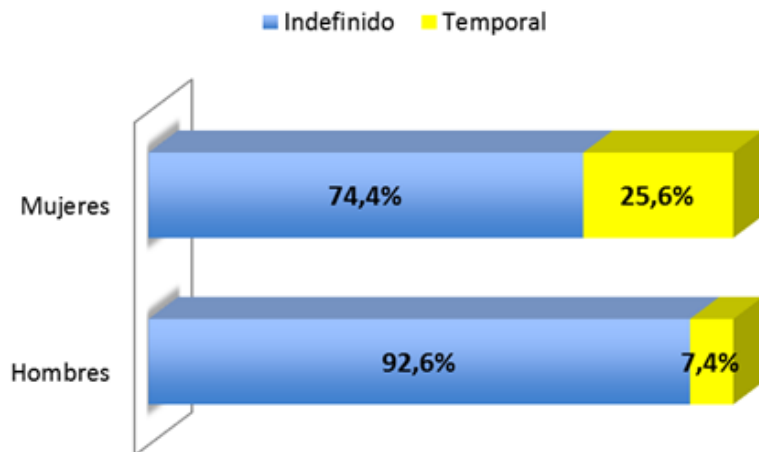


# CONDICIONES LABORALES

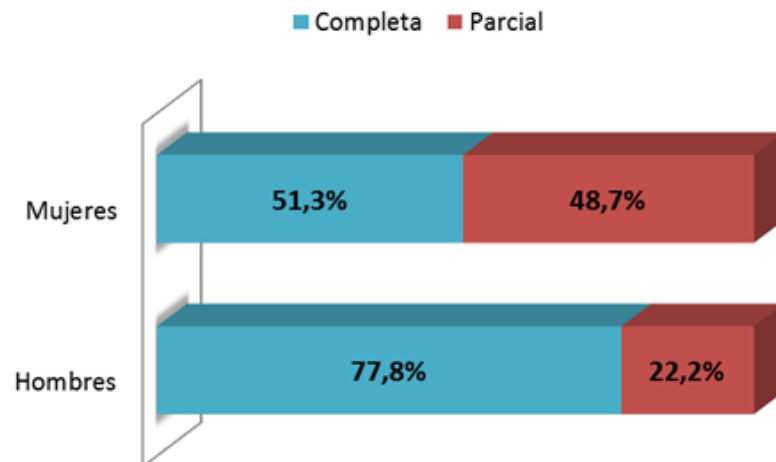
## Tipo de contrato y jornada

Jornada	CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
Completa	Indefinido	59	21
	Temporal	1	
	<b>Subtotal</b>	60	21
Parcial (no incluir reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes)	Indefinido	28	4
	Temporal	29	2
	<b>Subtotal</b>	57	6
<b>TOTAL</b>		117	27

### Tipo de contrato



### Tipo de jornada





# CONDICIONES DE TRABAJO

## Tipo de Jornada

**Tabla 3.1. Población ocupada según tipo de jornada y sexo. CAE 2006 - 2015**

	JORNADA A TIEMPO COMPLETO			JORNADA A TIEMPO PARCIAL		
	Total	% M	% H	Total	% M	% H
2006	858.300	36,0	64,0	135.200	83,1	16,9
2007	858.400	36,2	63,8	142.800	82,6	17,4
2008	875.000	37,3	62,7	135.200	83,1	19,9
2009	816.400	38,0	62,0	135.400	84,7	15,3
2010	826.200	38,9	61,1	135.900	81,5	18,5
2011	810.400	39,8	60,2	145.900	79,7	20,3
2012	758.800	39,7	60,3	144.000	81,3	18,7
2013	728.100	40,0	60,0	145.500	80,1	19,9
2014	708.800	39,4	60,6	165.700	83,2	16,8
<b>2015</b>	<b>732.300</b>	<b>40,1</b>	<b>59,9</b>	<b>162.600</b>	<b>77,5</b>	<b>22,5</b>

Fuente: INE. Encuesta de la Población Activa

Tipo de  
Contrato

**Tabla 3.1. Población de 16 a 64 años ocupada asalariada por sexo según tipo de contrato. CAE 2015**

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	(Abs.)	(%v.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
<b>TOTAL</b>	<b>736.848</b>	<b>100,0</b>	<b>366.093</b>	<b>49,7</b>	<b>370.755</b>	<b>50,3</b>
Indefinido	551.719	74,9	266.655	48,3	285.064	51,7
Temporal	172.996	23,5	89.157	51,5	83.840	48,5
Sin contrato	12.132	1,6	10.281	84,7	1.851	15,3

Fuente: EUSTAT, Censo de Mercado de Trabajo.



# Política retributiva

Salario medio 2016 (miles de euros)	MUJERES	HOMBRES
Máximo cargo	--	120
Direcciones	90	90
Jefaturas	60	75
Encargadas/os de planta	--	50
Jefas/es de operaciones	50	55
Personal técnico	47	47
Personal administrativo	33	33
Personal operario	--	29



# Recursos económicos y sociales

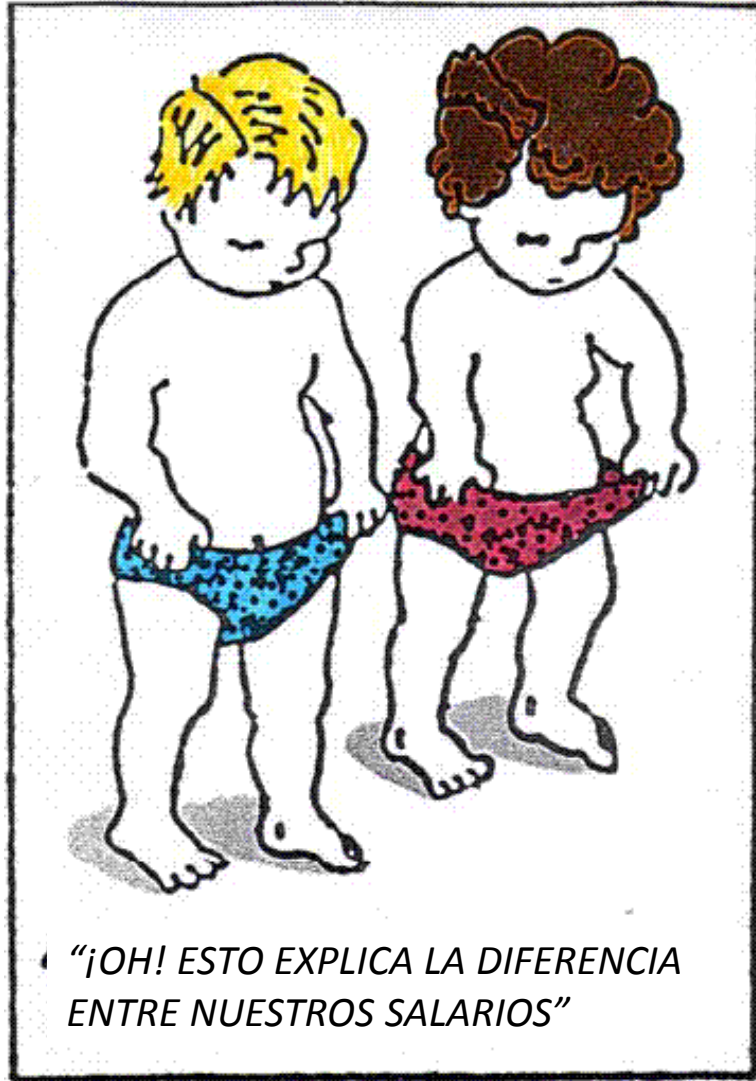
**Tabla 4.1. Salario medio anual de mujeres y hombres en 2014, por CCAA y evolución respecto a 2013**

	AMBOS SEXOS		MUJERES		HOMBRES	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
<b>TOTAL</b>	<b>22.858,17</b>	<b>0,7</b>	<b>19.744,82</b>	<b>1,2</b>	<b>25.727,24</b>	<b>0,2</b>
Andalucía	20.784,42	0,0	17.478,58	-1,2	23.518,16	-0,2
Aragón	22.095,79	0,2	18.764,63	0,3	25.118,61	0,0
Asturias, Principado de	22.045,29	0,2	18.400,68	-0,3	25.322,01	-0,7
Baleares, Iles	21.322,08	2,6	19.008,38	0,1	23.770,56	5,3
Canarias	19.436,48	1,4	18.201,48	3,3	20.641,49	-0,2
Cantabria	21.199,83	5,7	17.668,55	6,8	24.685,21	5,3
Castilla y León	20.524,83	0,4	17.682,88	1,5	22.904,80	-2,0
Castilla-La Mancha	20.644,88	0,1	18.157,02	3,9	22.719,35	-2,6
Cataluña	23.927,17	-1,3	20.324,88	-2,0	27.447,71	-0,9
Comunidad Valenciana	20.639,58	-1,1	17.511,66	-2,3	23.479,71	-0,7
Extremadura	19.180,57	0,3	17.413,85	6,8	20.829,72	-4,4
Galicia	20.195,89	1,9	17.797,03	3,1	22.505,05	-0,1
Madrid, Comunidad de	26.570,35	1,4	23.326,94	1,6	29.734,23	1,7
Murcia, Región de	20.717,07	1,3	17.500,99	3,2	23.419,03	0,0
Navarra, Comunidad Foral de	24.700,78	3,6	20.163,10	4,1	28.659,74	2,9
<b>CAE</b>	<b>27.786,57</b>	<b>3,2</b>	<b>23.781,55</b>	<b>4,8</b>	<b>31.271,00</b>	<b>3,2</b>
La Rioja	21.954,10	6,4	18.959,85	8,7	24.814,25	5,0

Fuente: EES. Año 2014



# Política retributiva



- <<Aquí nadie cobra igual>>
- <<No sabemos lo que cobra el resto de la gente>>... <<No hay que saberlo, no?>>
- << La diferencia es mayor que la que sale ahí>>
- <<Hay muchos casos de personas que haciendo lo mismo cobran diferente>>





- Sub-valoración de competencias, condiciones de trabajo y responsabilidades asociadas con ocupaciones femeninas
- Negociación individual. Política salarial no transparente
- Los hombres negocian más el salario
- Promoción interna vs. “fichaje” del exterior
- “El segundo salario de la casa”



## DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL

### **La mayor brecha salarial en Navarra**

La diferencia anual entre el salario medio de hombres y mujeres se eleva a 8.496 euros, el 29,56%





# Medidas de Conciliación y Flexibilidad del tiempo y espacio de trabajo

Datos 2016	Nº de personas en situación de acogerse		Nº de personas que efectivamente se acogen	
Medidas de Conciliación	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Permiso de paternidad	10	12	0	12
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	0	8	0	0
Permiso de lactancia	0	8	0	0
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	6	54	2	0
Excedencia por cuidado de menores	0	14	10	0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	14	155	10	0
Servicios de apoyo a la Conciliación	No hay. En septiembre 2016 se está habilitando un office.			
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	No hay. Se atienden situaciones puntuales, de forma personalizada.			



## 1.1 - Kontziliazioari buruzko iritzi orokorrak / Opiniones generales sobre conciliación

ESADAZU MESEDEZ ONDORENGO ESALDIEKIN ZENBATERAINO ZAUDEN ADOS ALA KONTRA: GUZTIZ ADOS, NAHIKOA ADOS, NAHIKOA KONTRA EDO GUZTIZ KONTRA: /

DÍGAME, POR FAVOR, SI ESTÁ MUY DE ACUERDO, BASTANTE DE ACUERDO, BASTANTE EN DESACUERDO O MUY EN DESACUERDO CON LAS SIGUIENTES FRASES:

		GUZTIRA / TOTAL	
FAMILIA ETA LANA BATERATZEA GAI PRIBATUA DA, GIZON-EMAKUMEEN ETXEKO ANTOLAKETARI DAGOKIONA, ETA ERAKUNDEEK EZ DUTE HORRETAN SARTU BEHAR /	Guztiz ados / Muy de acuerdo	29	%55
	Nahikoa ados / Bastante de acuerdo	26	
	Nahikoa kontra / Bastante en desacuerdo	18	%38
	Guztiz kontra / Muy en desacuerdo	20	
	Ed-Ee / Ns-Nc	8	
LA CONCILIACIÓN DE FAMILIA Y TRABAJO ES UN TEMA PRIVADO, QUE TIENE QUE VER CON LA ORGANIZACIÓN DOMÉSTICA DE HOMBRES Y MUJERES, Y LAS INSTITUCIONES NO TIENEN QUE METERSE EN ELLO	Guztiz ados / Muy de acuerdo	64	%85
	Nahikoa ados / Bastante de acuerdo	21	
	Nahikoa kontra / Bastante en desacuerdo	7	
	Guztiz kontra / Muy en desacuerdo	4	
	Ed-Ee / Ns-Nc	3	
GAUR EGUN EMAKUMEK GIZONEK BAINO AHALEGIN HANDIAGOA EGITEN DUTE FAMILIA ETA LANA BATERATZEKO /	Guztiz ados / Muy de acuerdo	64	%85
	Nahikoa ados / Bastante de acuerdo	21	
	Nahikoa kontra / Bastante en desacuerdo	7	
	Guztiz kontra / Muy en desacuerdo	4	
	Ed-Ee / Ns-Nc	3	
HOY EN DÍA LAS MUJERES HACEN UN ESFUERZO MAYOR QUE LOS HOMBRES PARA CONCILIAR TRABAJO Y FAMILIA	Guztiz ados / Muy de acuerdo	64	%85
	Nahikoa ados / Bastante de acuerdo	21	
	Nahikoa kontra / Bastante en desacuerdo	7	
	Guztiz kontra / Muy en desacuerdo	4	
	Ed-Ee / Ns-Nc	3	



- ❑ **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el desarrollo personal de cada quien.

❑ **Hoy por hoy, quienes concilian son las mujeres.**

❑ **Cuidado de menores. Estrategias que utilizan:**

- Reducciones de jornada.
- Excedencias por cuidado de menores.
- Apoyo familiar.
- Contratar a otra persona.
- Guarderías y centros escolares.
- “Colaboración” pareja: “Management familiar”
- Abandono del trabajo remunerado.
- Retrasar la maternidad y reducir el número de criatura



- ❑ **Corresponsabilidad:** Tanto mujeres como hombres se responsabilizan de los ámbitos público y privado. Corresponsabilidad de los hombres, pero también del Estado, del mercado, de la sociedad en general.

- ❑ **No es un problema de las mujeres.**

- ❑ **No es un tema privado. Problema social que requiere una respuesta social**, implicando a:

- Administraciones Públicas (servicios públicos de apoyo, creación de infraestructuras...).
- Empresas y Sindicatos (nuevas formas de organización del trabajo).
- Mujeres y Hombres (reparto de las tareas familiares y domésticas).



**Tabla 3.1. Evolución de las excedencias por cuidado familiar según sexo y tipo de cuidado. CAE 2005 - 2015**

AÑOS	CUIDADO DE HIJAS/OS					CUIDADO DE FAMILIARES				
	Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(Abs.)	(%. )	(Abs.)	(%. )	(Abs.)	(Abs.)	(%. )	(Abs.)	(%. )
2005	1.807	1.737	96,1	70	3,9	100	84	84,0	16	16,0
2006	1.840	1.728	93,9	112	6,1	110	89	80,9	21	19,1
2007	2.229	2.113	94,8	116	5,2	169	135	79,9	34	20,1
2008	2.554	2.426	95,0	128	5,0	167	142	85,0	25	15,0
2009	2.504	2.384	95,2	120	4,8	198	164	82,8	34	17,2
2010	2.936	2.799	95,3	137	4,7	242	189	78,1	53	21,9
2011	3.353	3.180	94,8	173	5,2	271	228	84,1	43	15,9
2012	3.202	3.019	94,3	183	5,7	248	210	84,7	38	15,3
2013	3.159	2.988	94,6	171	5,4	269	222	82,5	47	17,5
2014	3.435	3.275	95,3	160	4,7	354	291	82,2	63	17,8
<b>2015</b>	<b>3.907</b>	<b>3.645</b>	<b>93,3</b>	<b>262</b>	<b>6,7</b>	<b>452</b>	<b>376</b>	<b>83,2</b>	<b>76</b>	<b>16,8</b>

Fuente: Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



# Conciliación corresponsable



- Mayoría de mujeres entre quienes solicitan reducciones y excedencias.
- Cultura organizacional.
- <<Se asignan las obras más lejanas. Se paga alojamiento y comidas, pero consiguen disponibilidad total para el trabajo>>.
- <<Si me tengo que ir un día a las 19h, me invento una excusa>>.
- <<La respuesta depende de quién te lo autorice>>.



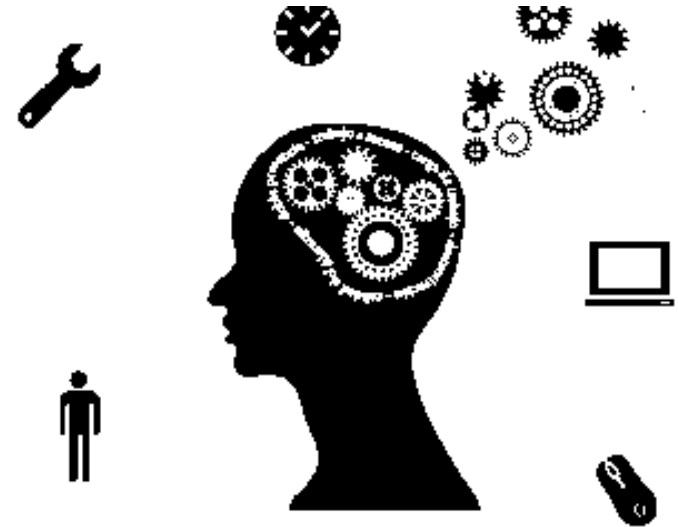
# Seguridad y Salud. Equipamiento

<b>Accidentes laborales</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Accidentes Laborales	0	11
Bajas por accidente (nº personas)	0	11
Bajas por enfermedades profesionales	0	0
Periodo considerado	2016	

<b>Equipamientos</b>	<b>Nº de personas que necesitan</b>		<b>Nº de personas que efectivamente disponen</b>	
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Vestuarios adecuados	0	90	0	90
Baños - WC adecuados	14	155	14	155
Ergonomía adecuada de herramientas de trabajo	14	155	14	155



# Riesgos psicosociales



- <<La ausencia de flexibilidad y la alta disponibilidad generan mucho estrés>>.
- <<Entre semana ni amigos, ni deporte, ni familia... sólo trabajar>>.



# CANSADAS



<https://www.youtube.com/watch?v=j9X9s-BSuXQ>



# Acoso sexual y por razón de sexo



- <<¿Chistes y comentarios sexistas?. Todos los días. Pero lo normal. También las mujeres>>
- << En obras tienen un ranking sobre cómo están las trabajadoras que van a obra>>
- <<Calendarios, si claro como en todos los talleres>>



# Equipamiento





# GESTIÓN PERSONAL

## POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS:

- Selección: Contactos
- Promoción
- Oportunidades de desarrollo profesional



# Selección





# Promoción interna

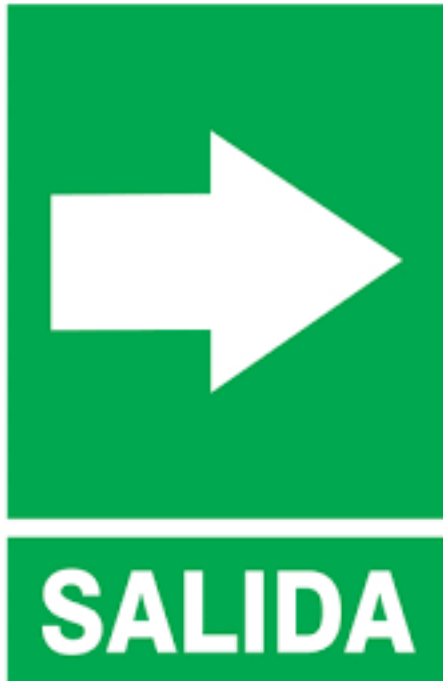
Datos de los cuatro últimos ascensos	ASCENSO 1		ASCENSO 2		ASCENSO 3		ASCENSO 4	
Puesto	RESPONSABLE DE PROYECTOS		RESPONSABLE COMERCIAL		ENCARGADA/O PLANTA		ENCARGADA/O PLANTA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRE
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1			1		1		1
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas	1			1		1		1
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	11			18		22		24
Media de edad de las personas promocionadas	39			44		43		45
Responsables de la selección (nº de personas, por sexo)	2	2	2	2	2	2	2	2



	Prestakuntzaren helburua							
	Perfekzionatzea		Birziklatzea		Sustapena		GUZTIRA	
	EMAK	GIZON	EMAK	GIZON	EMAK	GIZON	EMAK	GIZON
Langileak, guztira	59	64	59	64	59	64	59	64
Onuradun izan daitezkeen pertsona kop.	9		35	48				
Prestakuntza duten pertsona kopurua	3		30	36				
Orduak guztira - prestakuntzadun pertsona	28		201	96			229	96
Kostua	439 €		1.922 €				2.361 €	
Kontuan hartutako aldia (adierazi)	2014							



# Salida del empleo



- Ligada a la precariedad en el empleo
- Incidencia de situaciones de acoso, estancamiento, dificultades de conciliación...
- No está sistematizado el seguimiento de las motivaciones en salidas voluntarias



# Sesgos de género en la actividad





# OPINIÓN

## ENCUESTA DE OPINIÓN

Mujer

☐

Hombre

☐

		SI	NO	N/C
1	¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en la empresa?			
2	¿Crees que la selección de personal en la empresa garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?			
3	¿Crees que la promoción interna en la empresa garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?			
4	¿Crees que la retribución en la empresa garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?			
5	¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la empresa?			
6	¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual trabajando aquí?			
7	¿Has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo en la empresa?			
8	¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso por razón de sexo trabajando aquí?			
9	¿Son habituales en la empresa los chistes y comentarios sexistas?			
10	¿Se exige disponibilidad fuera del horario laboral?			
11	¿Crees que es importante la relación con agentes claves en espacios de ocio fuera del horario laboral?			
12	¿Consideras que tu carga de trabajo es adecuada a tus condiciones laborales?			
13	¿Crees que tienes estabilidad en tu puesto de trabajo?			
14	¿Crees que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en la empresa?			
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la empresa?			
16	¿La organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal?			
17	¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?			
18	Del 0 al 10, ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad?			
19	Del 0 al 10, ¿qué grado de motivación tienes con tu trabajo?			
20	Del 0 al 10, ¿qué grado de satisfacción tienes con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres?			

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa	1.-
	2.-
	3.-
OBSERVACIONES	



# ANÁLISIS DE GÉNERO



- Las diferencias y desigualdades entre sexos
- La especificidad o exclusividad
- La interrelación
- La tendencia hacia el cambio
- Roles de género
- Acceso y control de los recursos
- Los valores sociales e incidencia



□ ¿EN QUÉ NECESITAMOS  
PROFUNDIZAR?

□ ¿CÓMO HACERLO?



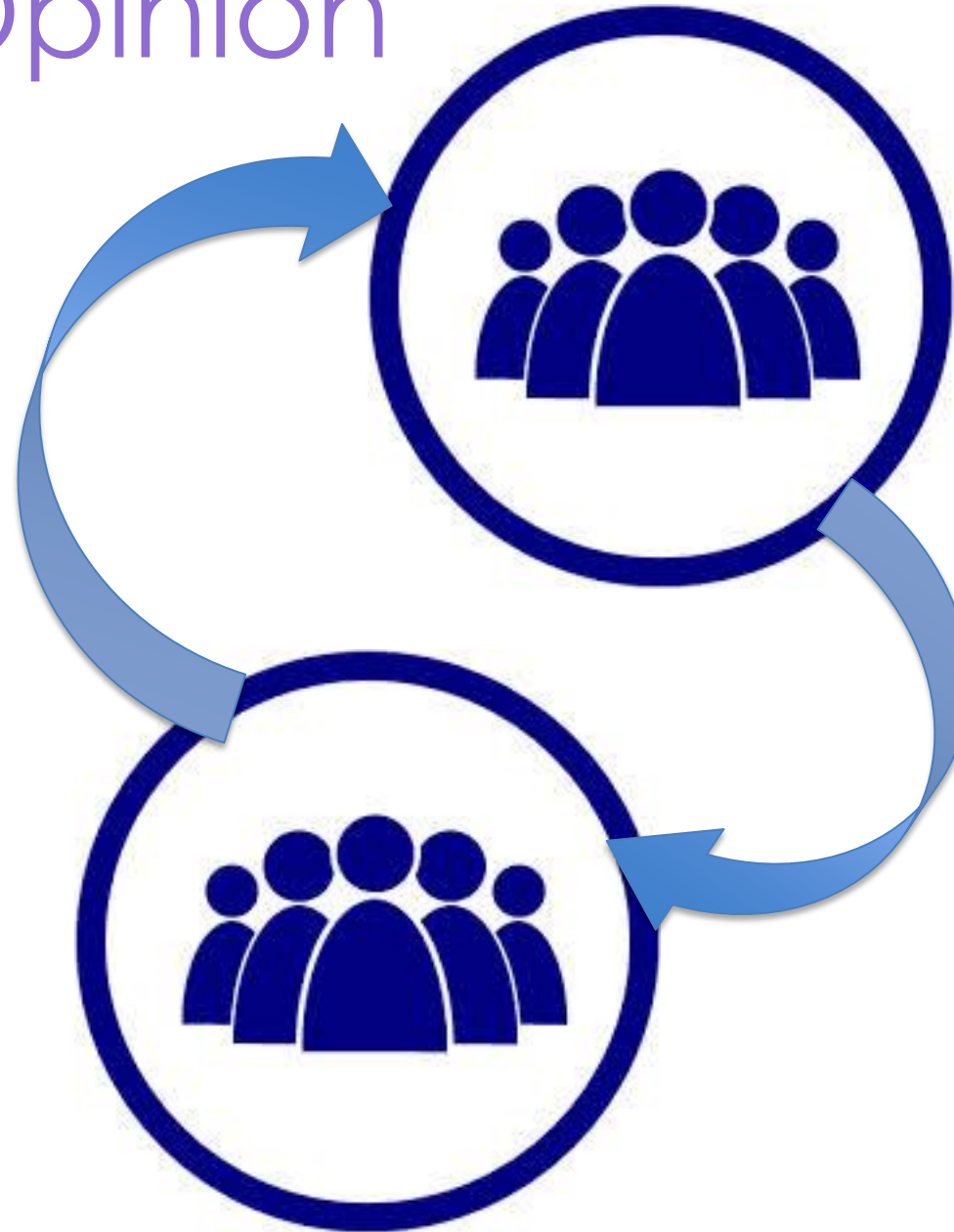
# Grupos de Opinión

## □ Duración:

- Máximo 1 hora.

## □ Integrantes:

- No integrantes del Grupo de Igualdad.
- No dirección.





## IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

**PLANTILLA:** Distribución de mujeres y hombres por niveles y puestos, oficinas, departamentos/proyectos/unidades de negocio, edad, responsabilidades de cuidado, diversidad, estudios, formación en igualdad

**CONDICIONES LABORALES:** Tipo de relación laboral, contrato y jornada; horarios: tipos de jornadas; política retributiva; medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo; seguridad y salud

**GESTIÓN DE PERSONAS:** Contrataciones, salidas, promociones internas

**ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN:** Personas usuarias/clientela, desarrollo de productos y servicios...

**DIMENSIÓN EXTERNA DE LA ENTIDAD:** Subcontrataciones, redes sociales

**ENCUESTA DE OPINIÓN**

## análisis descriptivo

- Distribución por sexo de la plantilla
- Segregación horizontal
- Segregación vertical
- Equilibrio por edad
- Responsabilidades de cuidado
- Diversidad
- Estudios
- Formación en igualdad de la plantilla
- Personas usuarias/Clientela
- Desarrollo producto y prestación de servicios
- Subcontrataciones
- Relaciones con el exterior

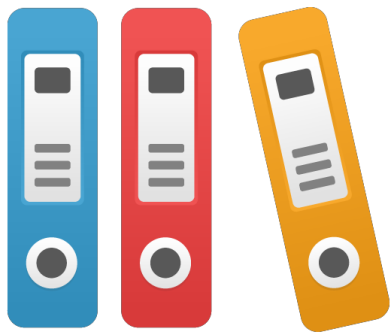
## brechas de género en:

- Acceso al empleo
- Salida del empleo
- Acceso a puestos de nivel estratégico y táctico
- Política de contratación
- Política retributiva
- Conciliación corresponsable
- Riesgos psicosociales
- Cultura organizacional









# Informe Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres

1.	PRESENTACIÓN .....	1
2.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO .....	4
	2.1. Distribución por sexo de la plantilla .....	4
	2.2. Segregación horizontal y vertical .....	5
	2.3. Equilibrio por edad .....	9
	2.4. Órganos de representación .....	10
	2.5. Formación en igualdad .....	11
	2.6. Actividad .....	11
	2.7. Subcontrataciones .....	16
	2.8. Relaciones con el exterior .....	16
3.	ACCESO AL EMPLEO .....	17
4.	SALIDA DEL EMPLEO .....	19
5.	PROMOCIONES .....	20
6.	POLÍTICA DE CONTRATACIÓN .....	22
7.	POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	25
8.	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE .....	27
9.	RIESGOS PSICOSOCIALES .....	32
10.	CULTURA ORGANIZACIONAL .....	36
11.	DF_IGUALDAD .....	40



2.2.



PARA LA IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES



Fase 3:??

Diseño del Plan para la Igualdad?



- Establecer vigencia
- Priorizar puntos fuertes y áreas de mejora
- Identificación de objetivos y medidas
- Documento Plan para la Igualdad



# vigencia



- Ligado a la planificación estratégica.
- Habitualmente, 4 años.



# PRIORIZAR ÁREAS DE MEJORA

## CRITERIOS

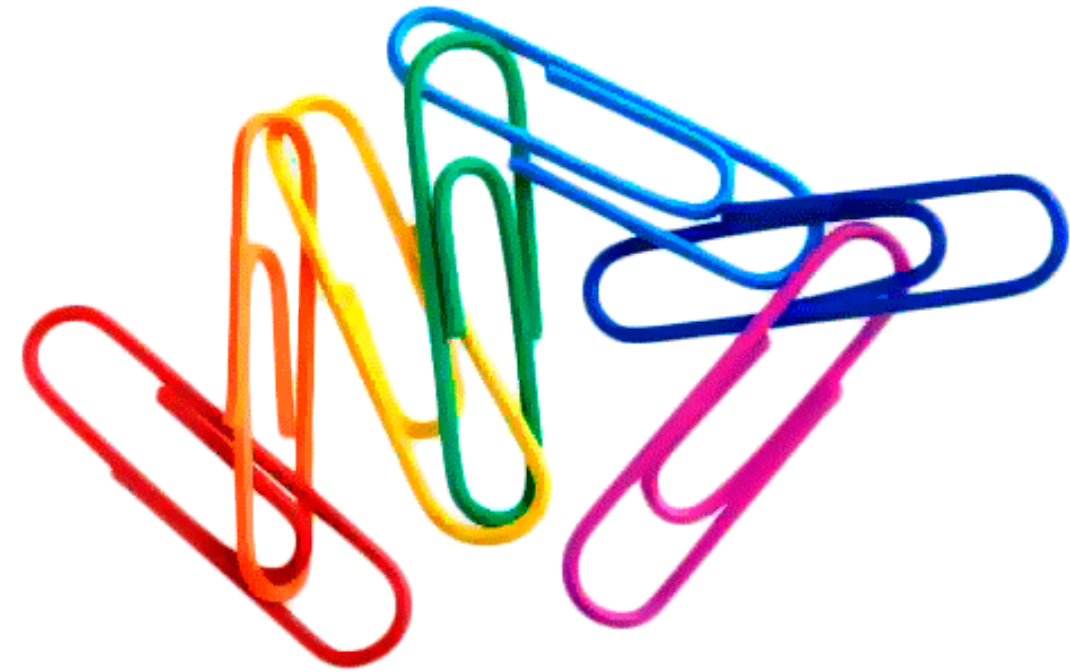


- VIABILIDAD
- PRESUPUESTO Y MEDIOS DISPONIBLES
- IMPACTO EN EL PÚBLICO OBJETIVO
- URGENCIA DE LAS ÁREAS DE MEJORA



Indicador				Valor	
Medidas de conciliación	% de acogimiento de hombres al permiso de paternidad en el nivel estratégico			0%	
	% de acogimiento de hombres al permiso de paternidad en el nivel táctico.			Ningún hombre ha sido padre en este nivel	
	% de acogimiento de hombres al permiso de paternidad en el nivel operativo.			100%	
	Tasa relativa de acogimiento a medidas de conciliación				
	• Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)			Ninguna persona	
	• Permiso de lactancia			Ninguna persona	
	• Reducción de jornada por guarda legal			∞. Ningún hombre	
	• Excedencia por cuidado de menores			Ninguna persona	
	• Excedencia por cuidado de familiares dependientes			Ninguna persona	
Servicios de apoyo a la conciliación	Tasa relativa de acogimiento a servicios de apoyo.			No hay ningún servicios de apoyo.	
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	Tasa relativa de acogimiento a flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo.			No hay medidas de este tipo.	
Percepción	Satisfacción de las mujeres con las medidas de conciliación	4,5	Satisfacción de los hombres con las medidas de conciliación		6,5
	Satisfacción de las mujeres con los servicios de apoyo	5,7	Satisfacción de los hombres con los servicios de apoyo		7,3
	% de personas que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal	17,3%	Diferencia mujeres/hombres		13,2 puntos
	% de personas que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva una pérdida de oportunidades	78,9%	Diferencia mujeres/hombres		9 puntos





- ☐ PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO.
- ☐ CONCILIACIÓN. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO.
- ☐ PRESENCIA DE MUJERES.
- ☐ COMUNICACIÓN INCLUSIVA.
- ☐ TRACCIÓN A OTRAS ENTIDADES.



# ESTRUCTURA

*¿Dónde intervenimos?*

☐ ÁREA DE MEJORA/PUNTO FUERTE DETECTADO

*¿Qué resultado perseguimos?*

☐ OBJETIVO ESPECÍFICO

*¿CÓMO?*

☐ MEDIDAS

☐ DESCRIPCIÓN/ACCIONES

*¿Cuándo?*

☐ CRONOGRAMA

*¿Quiénes?*

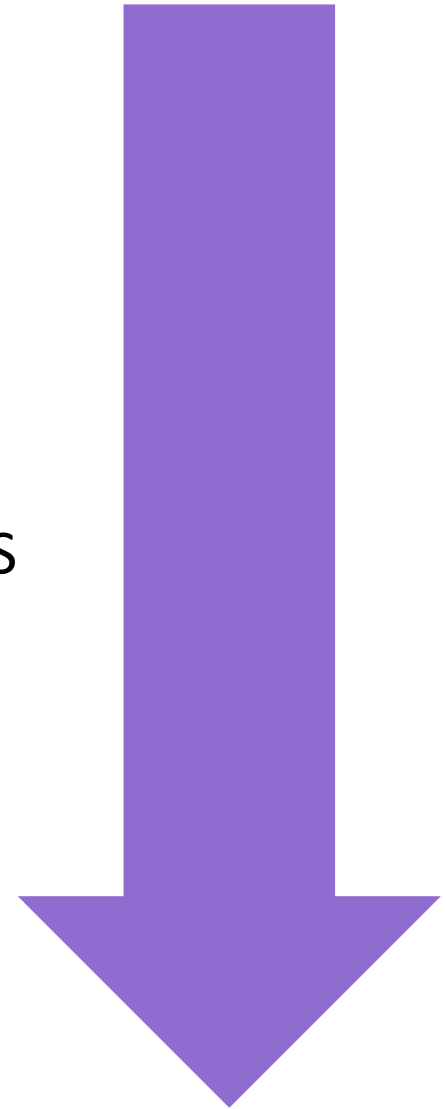
☐ RESPONSABLE

*¿Cuánto?*

☐ PRESUPUESTO

*Seguimiento y Evaluación*

☐ INDICADORES





SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.</li> </ul>			
Objetivo específico 4.	Favorecer la autonomía de las mujeres a través de políticas corresponsables.			
<b>Medida 4.2.</b>	<b>Conocer las dificultades para la conciliación que tiene la plantilla de XXX S.A. y las trabajadoras y trabajadores subcontratados y proponer soluciones adecuadas.</b>			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla de XXX S.A. y de las subcontrataciones</li> </ul>			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se recogerán las dificultades de la plantilla y las trabajadoras y trabajadores subcontratados para poder conciliar a través de una encuesta teniendo en cuenta las situaciones diferenciales que pueden darse en cada uno de los puestos.</li> <li>Se realizará un análisis de las respuestas obtenidas y se trabajará sobre ellas, analizando qué medidas viables permiten avanzar en esta materia, teniendo en cuenta la actividad de la organización.</li> </ul>			
Cronograma		2018		
Responsable	<b>Dirección / Responsable de subcontratación</b>			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se requieren.</li> </ul>			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo de dedicación del personal</li> </ul>			
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de trabajadoras y trabajadores que cumplimenta la encuesta.</li> <li>Necesidades de conciliación identificadas.</li> </ul>			



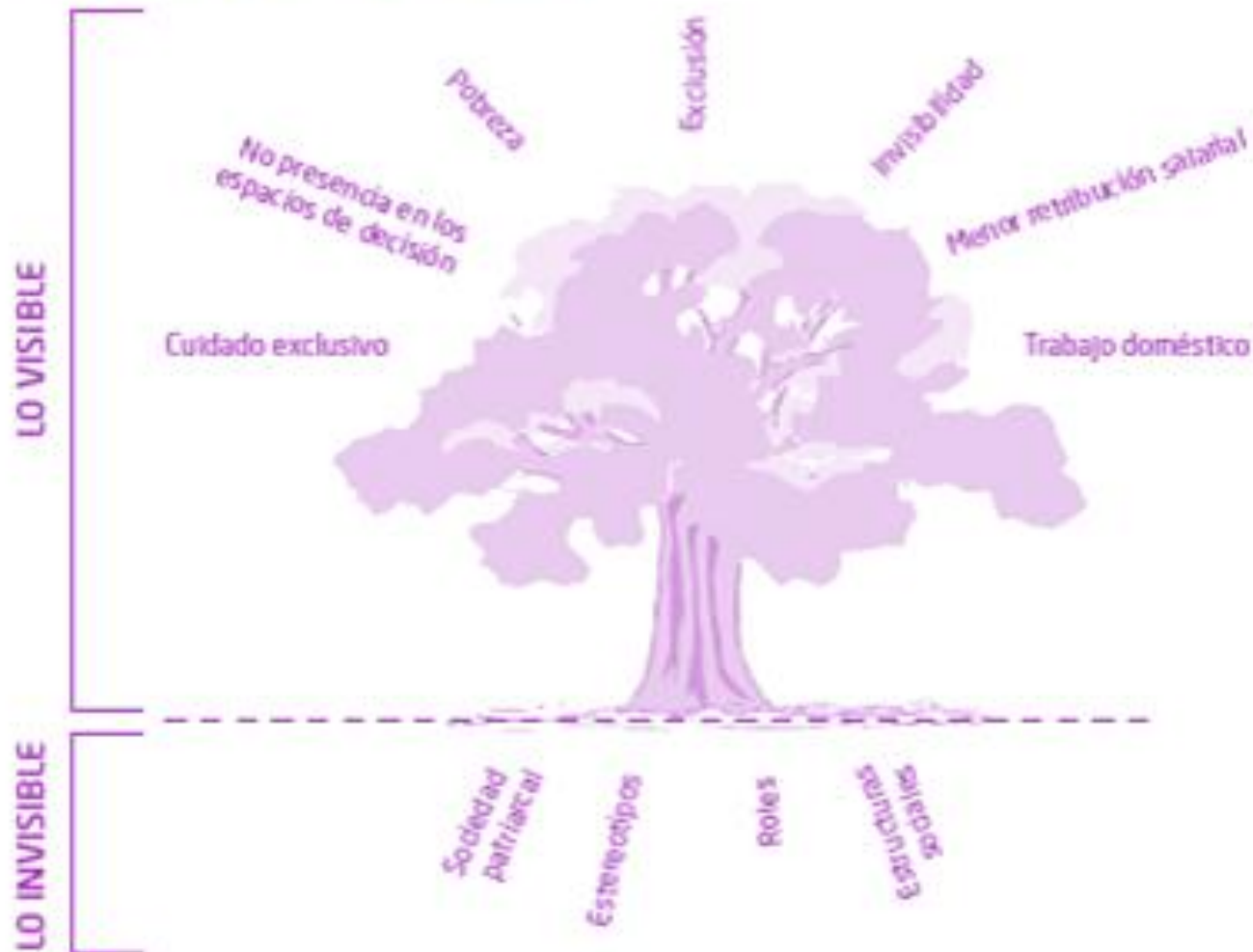


Cambio  
cultura  
organizacional



# Formación en igualdad

El árbol de las desigualdades.





2.3.

## IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO



Fase 4:  
Implantación y Seguimiento



- Puesta en marcha de las medidas
- Comunicación
- Seguimiento



# Seguimiento

## ¿Con qué objetivo?

- Analizar y verificar el proceso de implantación: recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha.
- Identificar nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.



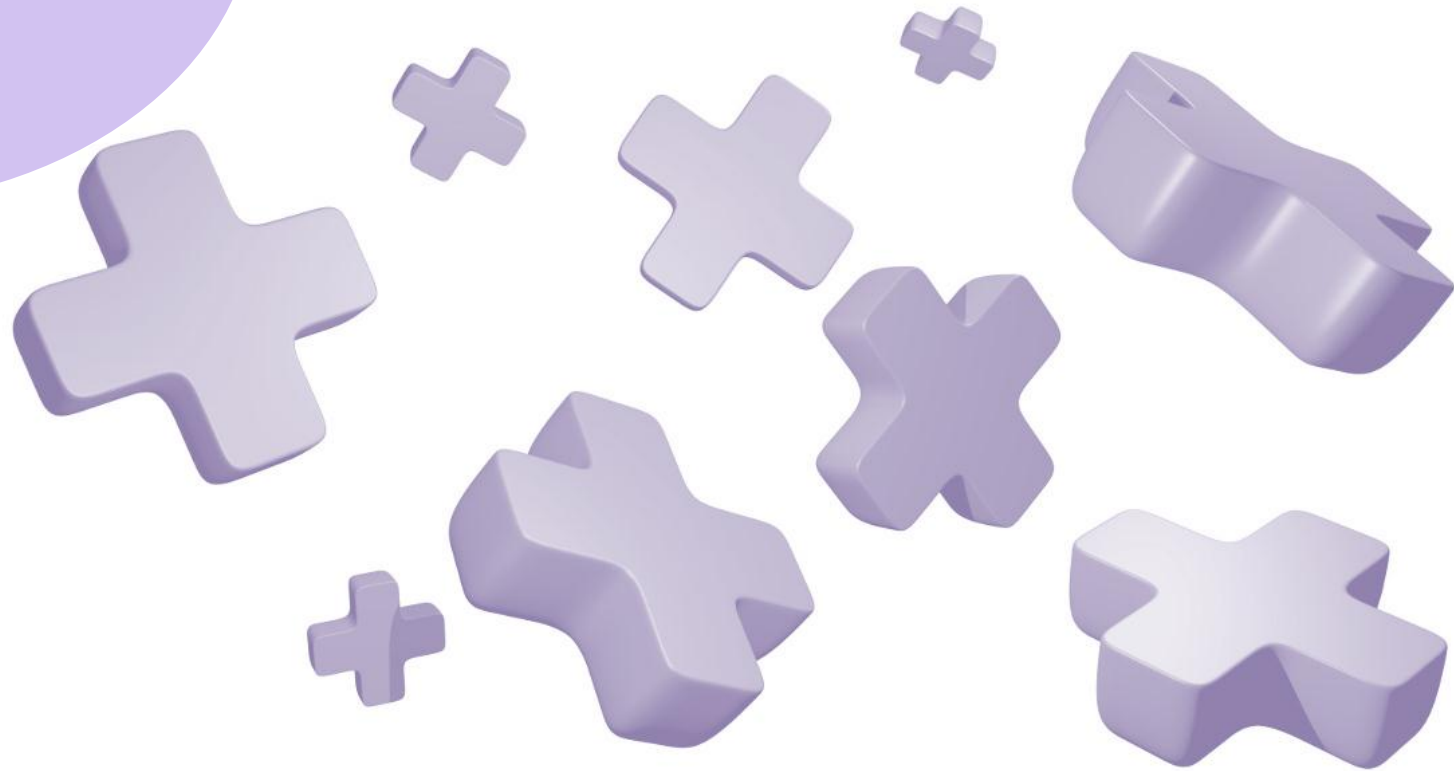
# CLAVES

- Participación
- Formación
- Diagnóstico
- Ámbito interno y externo
- Puntos fuertes y áreas de mejora
- Priorización
- Enlazado con el Plan Estratégico o planificación marco de la organización
- Medición
- Comunicación





3.



Beneficios y propuesta  
de valor



# Integrar la IGUALDAD en la Gestión Empresarial

## + BENEFICIOS

- Cumplimiento de la Ley
- Puntuación en concursos públicos
- Organización más saludable
- Personas más saludables
- Sistematización de procesos
- Gestión del Cambio
- Mejora del clima laboral
- Mejora de la prestación del servicio
- Mayor satisfacción de la clientela y personas usuarias
- Mejora de la relación con empresas proveedoras
- Mejor posicionamiento

## - COSTES

- Pérdida de oportunidades de negocio
- Pérdida de clientela
- Pérdida de profesionales
- Sanciones
- Pérdida de credibilidad
- Bajas Laborales
- Pérdida de eficiencia



**= FÓRMULA PARA LA MEJORA CONTINUA**

$$[ \text{PROCESOS} \times \text{CLIENTELA} \times \text{PERSONAS} ] \times \text{IGUALDAD} = \begin{matrix} \text{SOSTENIBILIDAD} \\ \text{INNOVACIÓN} \\ \text{COMPETITIVIDAD} \end{matrix}$$





# Propuesta de valor



- ☐ ¿Qué aporta al personal de la empresa?
- ☐ ¿Qué aporta a mi clientela?, ¿a las personas usuarias?...
- ☐ ¿Qué aporta a la sociedad?...



mila esker!!

IGUALDAD  
PARA LA TRANSFORMACIÓN  
Consultoría – Formación – Diseño

Malu Ziordia Fdez de Garaialde  
[info@eraberria.com](mailto:info@eraberria.com)