

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN
FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LA
INDUSTRIA



2021

Título: "La evaluación de impacto en función del género en la industria"

Edita: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer
Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

Autoría: Maribel Pizarro

Fecha: Actualizada en septiembre 2021

ÍNDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO	7
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR	7
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS	11
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES..	23
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES	29
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:.....	33
3. LEGISLACIÓN	37
4. FUENTES DE DATOS	39
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	41

1. CONTEXTUALIZACIÓN

Uno de los fenómenos socioeconómicos de mayor relevancia en las últimas décadas es la incorporación y, sobre todo, la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo remunerado durante su vida activa. La inserción de la mujer en el mercado de trabajo puede considerarse como una vía necesaria para avanzar en la igualdad, en la medida que le permite generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica. Sin embargo, los puestos de trabajo ocupados por las mujeres suelen concentrarse mayoritariamente en el sector servicios y en un número reducido de ocupaciones, existiendo empleos predominantemente considerados "de mujeres" y empleos considerados "de hombres".

El sector industrial está mayoritariamente ocupado por hombres. Concretamente en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), según datos de la Encuesta de Población Activa del INE (2021), las mujeres representan el 24,6% del total de personas ocupadas en este sector y los hombres el 75,4%, lo que convierte a este sector en el segundo más masculinizado después de la construcción. Además, el 87% de las mujeres ocupadas de la CAE se concentra en el sector servicios mientras que el 11,2% de mujeres están ocupadas en el sector industrial.

Sin embargo, no está del todo claro que la presencia de las mujeres en el sector industrial haya sido siempre tan minoritaria. Autoras como Delphine Gardey¹ opinan que sigue siendo difícil dar cuenta de la evolución de la actividad de las mujeres a largo plazo, ya que una parte de los trabajos que realizaban no se declaraban ni quedaban registrados, debido al carácter variable y heterogéneo de las categorías empleadas en las encuestas y en el censo. Este mismo posicionamiento es adoptado por investigadoras vascas como Arbaiza Vilallonga, González Portilla, Pérez Fuentes y Zárraga². Por ejemplo, el estudio realizado por Mercedes Arbaiza Vilallonga sobre el empleo femenino en la sociedad industrial vasca (1850-1935)³, menciona que entre 1850 y 1879 la tasa de actividad de las mujeres en las Industrias de bienes de equipo en Barakaldo era del 70,6%; en la Minería, en San Salvador del Valle, la tasa era del 55,8%; en Rentería, la tasa de mujeres en la Industria de bienes de consumo era del 40,3% y en Bergara, la tasa en la Industria textil era del 46,8%.

El citado estudio de Mercedes Arbaiza Vilallonga (2002) concluye que la incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo que se generan en el contexto de la transición al sistema fabril en el País Vasco fue muy intensa. También apunta a que la separación del hogar y del taller propia del capitalismo industrial no repercutió, en un primer momento, en la intensidad del empleo femenino, sino que más bien aumentó las posibilidades laborales para las mujeres, que además de los trabajos tradicionales se incorporaron a otros nuevos. Según esta historiadora, es a partir de 1900 cuando la división sexual del trabajo, basada en la asignación de la producción y reproducción a

¹ Maruari, M, Rogerat, Ch. y Torns T. (Dirs.) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. Edit. Icaria (Economía). Barcelona.

² *Mujeres, trabajo y familia en el País Vasco, 1825-1935*, proyecto de investigación financiado por Emakunde.

³ La construcción social del empleo femenino en España (1800-1935)", Revista Arenal, número, 10, nº 2. 2002

hombres y mujeres respectivamente, se asienta y se asume por parte de las clases obreras.

Otra conclusión se refiere a la centralidad de los varones en las tareas industriales y la ocupación de las mujeres en tareas auxiliares o secundarias, casi siempre poco cualificadas, generó una consideración hacia el trabajo femenino como subordinado al masculino. También alude a la segmentación del mercado de trabajo ("trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres") existente.

Actualmente existe un amplio acuerdo en que el fenómeno de la segregación basada en el sexo de la persona trabajadora obstaculiza a las mujeres en sus posibilidades de carrera, salarios, calidad de vida laboral y apreciación del trabajo. También afecta a su nivel de cobertura de las prestaciones contributivas de desempleo. De hecho, son las personas desempleadas procedentes de ramas industriales, construcción, transporte y actividades inmobiliarias (actividades muy masculinizadas) quienes alcanzan mayor cobertura en las prestaciones; mientras que las personas procedentes de servicios personales, especialmente de servicios en el hogar (actividades muy feminizadas) son quienes reciben una menor cobertura.

La socialización de las personas en función del género y la presencia de los roles de género son la principal causa de la existencia y persistencia de la segregación ocupacional.

La concentración de las mujeres y los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental de la distribución del empleo. Es, además, uno de los campos en los que se manifiesta de forma más evidente la desigualdad de género y, asimismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre mujeres y hombres existente en el mercado de trabajo. Por otra parte, la necesaria corresponsabilidad en los trabajos de cuidados y del hogar que debería haber acompañado a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha sido tal, obligando a las mujeres a compatibilizar trabajo y familia (*doble presencia*⁴) y llevándolas, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones en los que fuera más sencillo conciliar, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que también es causa de desigualdades.

Esta segregación ocupacional por género, además de ser fuente de ineficacia y rigidez en el mercado laboral, tiende a perpetuarse en el tiempo.

Para corregir esta situación y avanzar hacia la igualdad es fundamental dar cumplimiento a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad que entre otras cuestiones abordan el deber de los poderes públicos de asegurar el acceso de las mujeres al trabajo, la libre elección del puesto a desarrollar y la promoción, sin que se produzca discriminación alguna; garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; llevar a cabo las medidas oportunas que incrementen la presencia de mujeres en aquellas profesiones en las que están subrepresentadas, incluida la adopción de medidas que

⁴ El concepto de doble presencia, también doble jornada o doble carga, hace referencia al fenómeno que se da en las economías desarrolladas donde la mujer tiene un empleo en el ámbito productivo, pero continúa asumiendo mayoritariamente los trabajos del ámbito privado (trabajo reproductivo). Carrasquer, P., 2009.

supongan ventajas concretas en favor de las mujeres; en el seno de las empresas promover la elaboración de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar iniciativas que faciliten su puesta en marcha; plantear medidas para que en la negociación colectiva se firmen convenios no discriminatorios para las mujeres, que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, así como que incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e incorporar la perspectiva de género en las políticas y planes de seguridad y salud en el trabajo. En definitiva, promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de todas las mujeres en el ámbito del empleo, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones y velando para que no se produzcan situaciones de discriminación múltiple.

2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

El sector industrial ocupa un lugar muy importante en la economía de la CAE y forma parte de la identidad de este territorio. Desde su origen, fundamentalmente siderúrgico, se ha ido transformando y adaptando, pasando por las construcciones metálicas (barcos, ferrocarriles, bicicletas, armas, etc.) hasta alcanzar la industria actual, caracterizada por la competitividad (Hernández, A., 2020). Dada su importancia, resulta relevante conocer cómo mujeres y hombres se distribuyen en este sector.

La Encuesta de Población Activa (INE, 2021) arrojó en el segundo trimestre de 2021 los siguientes datos sobre **población activa** y **población ocupada** en el sector Industrial de la CAE:

Tabla 1. Personas activas y ocupadas en el sector industrial por sexo en la CAE (2021T2)

	Mujeres	Hombres
Población activa	10,2%	30,7%
Población parada	8,5%	21,8%
Población ocupada	11,2%	32,5%

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2021) y Encuesta de población en relación con la actividad del Eustat (2021a).

En la CAE, un 10,2% de las **mujeres activas** y un 30,7% de los hombres activos pertenecen al sector industrial.

De acuerdo a los datos de la Encuesta de población en relación con la actividad del Eustat para el segundo trimestre de 2021 (Eustat, 2021a), un 27,1% de las **personas paradas** en el sector de la industria en la CAE son mujeres. Sobre el total de mujeres paradas, un 8,5% pertenecen al sector industrial mientras que en el caso de los hombres hay un 21,8% de parados pertenecientes a este sector.

Dentro de la población ocupada de la CAE, un 87% de las **mujeres ocupadas** pertenecen al sector servicios, un 11,2% a industria, un 1% a construcción y un 0,8% al sector de la agricultura, mientras que los hombres ocupados presentan una distribución más equilibrada entre los diferentes sectores, con una presencia importante en la industria (32,5% sobre el total de hombres ocupados).

Tabla 2. Personas ocupadas en la CAE según sexo y sector de ocupación (2021T2)

	Mujeres	Hombres
Agricultura	0,8%	1,3%
Industria	11,2%	32,5%
Construcción	1,0%	8,5%
Servicios	87,0%	57,8%
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2021)

Si se analiza el porcentaje por sexo en cada sector se observa que a pesar de que mujeres y hombres tienen una presencia equilibrada entre la población ocupada de la CAE, 48,7% y 51,3% respectivamente, las mujeres únicamente superan porcentualmente a los hombres en el sector servicios, donde suponen un 58,8% del total del personal ocupado en este sector. En el resto de sectores la presencia de mujeres sobre el total del personal se encuentra por debajo del 38% y concretamente en la industria supone un 24,6% del total.

Estos datos, junto a los anteriores, constatan la existencia de la segregación horizontal que afecta a las mujeres en el mercado laboral.

Respecto a la presencia de mujeres y hombres ocupadas/os en el sector industrial a través de la **variable edad**, se observa que el 99% de las mujeres y el 97% de los hombres presentes en la industria tienen más de 25 años. Concretamente, más del 80% tanto de las mujeres como de los hombres pertenecen al grupo de edad de entre 25 y 54 años. Este porcentaje contrasta significativamente con el 0,4% de las mujeres y el 3,1% de los hombres de entre 20 y 24 años ocupadas/os en industria. Mientras que no se registran ninguna persona de entre 16 y 19 años ocupada en este sector en la CAE.

Tabla 3. Personas ocupadas según sexo y edad en el sector industrial de la CAE (2021T2)

	Mujeres	Hombres
16 – 19 años	0%	0%
20 – 24 años	0,8%	3,1%
25 – 54 años	80,7%	80,9%
55 y más años	18,3%	15,9%
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2021)

La evolución del peso relativo del empleo de las mujeres respecto al total en las últimas décadas permite valorar los cambios producidos en el número de mujeres ocupadas en el sector, más allá de coyunturas puntuales. El análisis desde 1995 muestra así que los cambios más significativos se produjeron a finales de los 90 y principios del nuevo siglo, coincidiendo con la mayor incorporación de mujeres al mercado laboral. En esos 15 años el peso de la mujer en la industria creció del 15 % al 20 % aproximadamente

Tabla 4. Evolución del % de mujeres ocupadas en el total de la ocupación de la industria. CAE 1995-2019

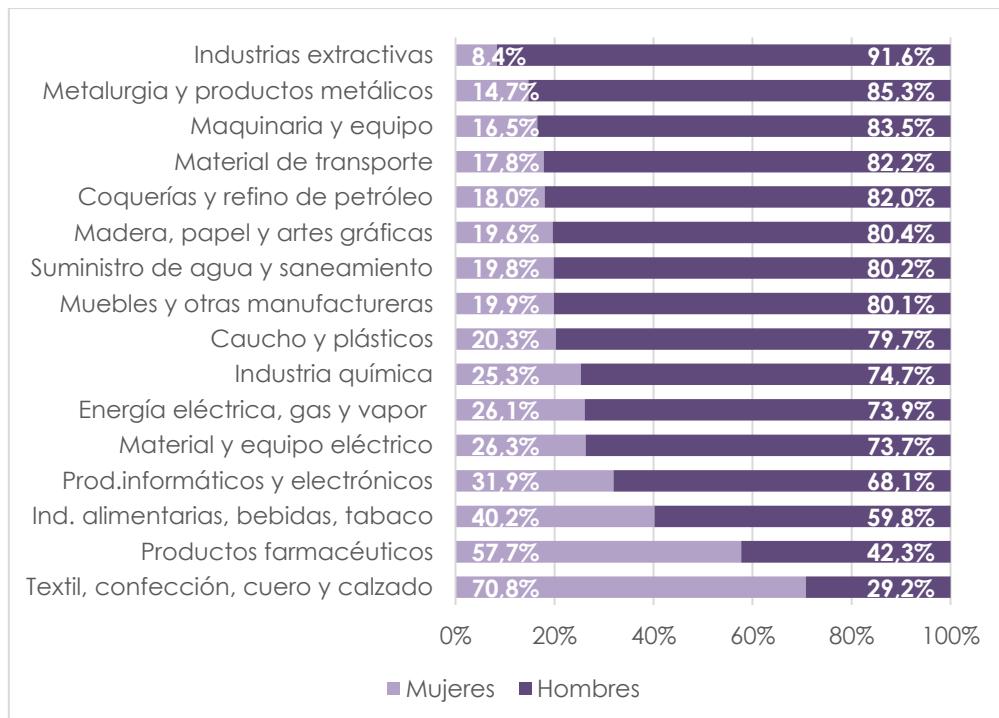
	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% mujeres en industria	14,8	16	19,7	19,8	19,6	20,8	19	19,3	21	20,8	20,4	21,2	20,7

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

Mujeres y hombres también se distribuyen de forma desigual dentro de las distintas actividades del sector industrial. Las mujeres tienen una presencia porcentualmente inferior a la de los hombres en 14 de las 16 actividades que se observan a continuación. En gran parte de éstas, el porcentaje de mujeres es inferior al 20% del total del personal empleado en cada actividad, alcanzando el porcentaje más bajo en las industrias extractivas, donde las mujeres suponen el 8,4% del total.

En el lado opuesto se situarían las actividades de productos farmacéuticos y de textil, confección, cuero y calzado, que cuentan con un 57,7% y un 70,8%, respectivamente, de mujeres. Esta elevada presencia de mujeres podría relacionarse con la vinculación de la industria farmacéutica y la industria de textil, confección, cuero y calzado con ámbitos tradicionalmente femeninos como son la sanidad y la moda.

Gráfico 1. Porcentaje de mujeres y hombres ocupadas/os según actividad en el sector industrial de la CAE (2019)

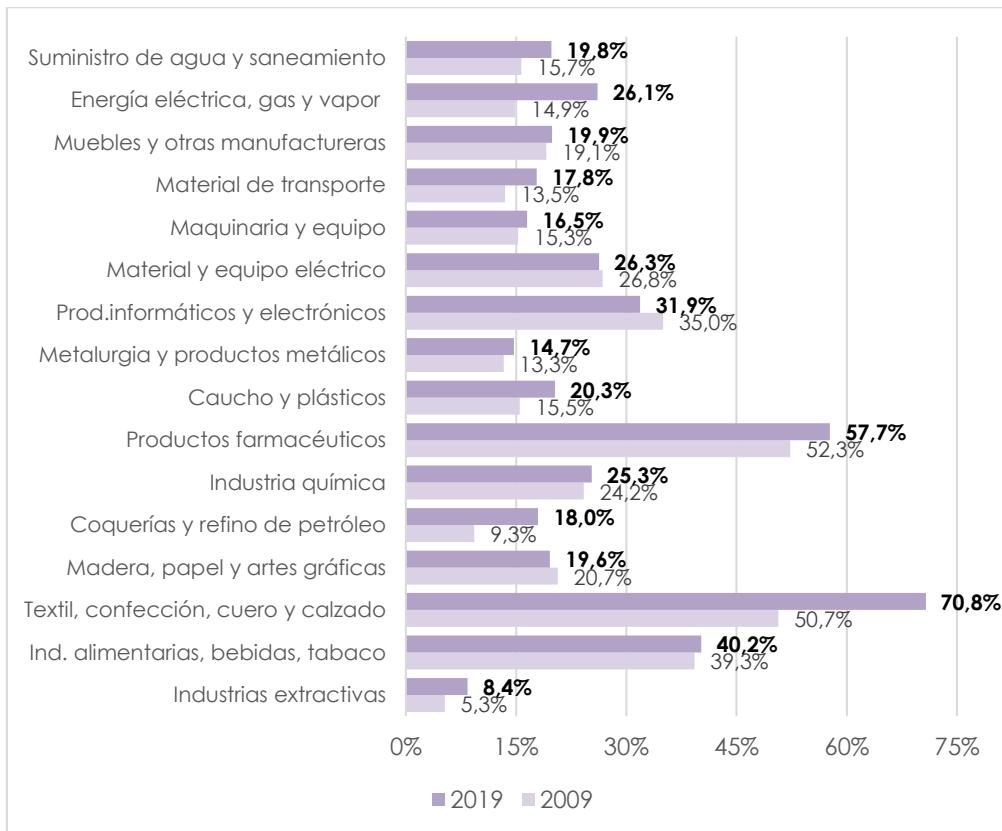


Fuente: Encuesta industrial (Eustat, 2021b)

Según figura en el siguiente Gráfico, al analizar la evolución de la presencia de mujeres en los subsectores de la industria a lo largo de la década 2009-2019 se aprecian algunos cambios significativos. En líneas generales prácticamente todos los subsectores han experimentado un incremento en el porcentaje de mujeres, salvo 3 (en rojo en el gráfico): la industria de madera, papel y artes gráficas, que ha pasado de tener un 20,7% de mujeres en 2009 al 19,6% en 2019; el subsector de productos informáticos y electrónicos, que ha pasado de un 35% en 2009 a un 31,9% en 2019; y el subsector de material y equipo eléctrico, donde la presencia femenina se ha reducido en 0,5 puntos porcentuales (pp).

En el resto de subsectores la presencia femenina ha aumentado en mayor o menor medida, destacando la industria textil, confección, cuero y calzado que ha experimentado el mayor incremento pasando de contar con un 50,7% de mujeres en 2009 a un 70,8% en 2019. A esta industria le siguen, aunque de lejos, los subsectores de energía eléctrica, gas y vapor y coquerías y refino de petróleo, que han visto aumentada la presencia femenina en 11,2 y 8,7 pp, respectivamente.

Gráfico 2. Porcentaje de presencia de mujeres sobre el total de cada subsector industrial en la CAE (2009-2019).



Fuente: Encuesta industrial (Eustat, 2021b)

No obstante, a pesar de la tendencia positiva que se observa, la presencia de mujeres en gran parte de los subsectores industriales continúa siendo muy reducida.

2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

La posesión y el acceso a los recursos es fundamental para determinar la posición que las personas ocupan en la sociedad; cuantos menos recursos posee una persona más débil es su posición y menor su acceso al poder y a la toma de decisiones.

En el caso del sector industrial, la menor presencia de las mujeres va a estar condicionada, al menos en parte, por su desigual participación en los recursos educativos profesionales (ramas técnicas de Formación Profesional y de Enseñanzas Universitarias). Así, las mujeres están más presentes en ramas profesionales tradicionalmente adscritas a roles de género (Sanitaria, la Administrativa, Moda y confección, Hogar, Peluquería y Estética) y siguen siendo una minoría las que optan por itinerarios técnicos más vinculados al sector industrial (Automoción, Minería, Metal, Construcción, etc., ramas adscritas genéricamente a los varones).

Además, la organización de los tiempos de trabajo de las empresas del sector industrial en turnos (mañana, tarde, noche e incluso en ocasiones fines de semana), concebida para un modelo de trabajador que se ocupa casi en exclusividad del trabajo remunerado, dificulta la conciliación con el trabajo reproductivo (trabajo en el hogar y de cuidados), del que se ocupan mayoritariamente las mujeres. Esta realidad lleva a que muchas mujeres "opten" por desempeñar trabajos que sean más compatibles con la crianza y el cuidado de la familia (bien por cómo tienen organizados los tiempos de trabajo o bien porque son más "sensibles" a contemplar medidas de conciliación), como por ejemplo, los del sector servicios (muchos en el sector público) o directamente apuesten por el autoempleo.

- **Educación y formación:**

El efecto combinado de la rápida incorporación de las nuevas generaciones de mujeres cualificadas a una población activa mucho más pequeña que la de los hombres, ha redundado en un perfil formativo de nivel superior al de ellos, pero muy diferente; en gran parte por el proceso de socialización de género, los estereotipos de género, la falta de modelos de referencia, etc.

La persistente división sexual tradicional por roles afecta a los itinerarios formativos de las mujeres, lo que deriva en una segregación profesional que va a ubicar a las mujeres en ámbitos menos valorados socialmente y peor remunerados (fundamentalmente en el sector servicios) y con mayor vinculación al sector público (cuidado de personas, servicios sociales, enseñanza, administración, etc.); mientras que a los hombres les ubica en los más valorados, mejor retribuidos y, en consecuencia, más próximos a los centros de decisión (como los ámbitos tecnológico, industrial, de innovación o de gestión empresarial y financiera).

Los datos correspondientes al alumnado de **formación profesional (FP)** en la CAE en el curso 2019-2020 (Ministerio de Educación y Formación Profesional – MEFP –, 2020), muestran que, en términos generales, el porcentaje de mujeres matriculadas en los tres niveles de FP es inferior al de hombres. Concretamente las mujeres suponen un 27,6% del alumnado matriculado en ciclos de FP básica, 35,1% de Grado Medio y 36,4% de Grado Superior.

Al desagregar los datos según la familia profesional a la que pertenecen los diferentes ciclos formativos de FP, se aprecia una distribución desigual de mujeres y hombres entre las distintas áreas profesionales.

Las mujeres tienen una presencia notablemente mayor entre el alumnado de los ciclos formativos más vinculados a ámbitos tradicionalmente femeninos como son imagen personal, sanidad o servicios culturales y a la comunidad y los hombres tienen mayor presencia que éstas en los ciclos relacionados con áreas tradicionalmente masculinas, como electricidad y electrónica o informática y comunicaciones.

Atendiendo específicamente a los ámbitos más vinculados a la industria, se observa que las mujeres únicamente tienen mayor presencia que los hombres en textil, confección y piel, donde suponen el 74,2% del alumnado de FP Básica, el 72% de FP Grado Medio y el 88,1% de FP Grado superior y en industrias alimentarias de FP Grado Medio (57,2%) y FP Grado Superior (60%). Mientras que los hombres son mayoría en el resto de opciones de estudio vinculadas al sector industrial, como fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, madera, mueble y corcho, etc.

Tabla 5. Porcentaje de mujeres matriculadas en FP según familias profesionales en la CAE (curso académico 2019-2020).

	FP Básica	FP Medio	FP Superior
Actividades físicas y deportivas	-	21,9%	23,5%
Administración y gestión	58,1%	60,9%	64,0%
Agraria	19,5%	18,2%	20,4%
Artes gráficas	51,9%	41,6%	56,7%
Comercio y marketing	56,5%	45,7%	42,0%
Edificación y obra civil	16,7%	23,0%	36,6%
Electricidad y electrónica	2,9%	4,2%	8,2%
Energía y agua	-	-	9,6%
Fabricación mecánica	2,6%	6,0%	13,2%
Hostelería y turismo	33,9%	36,6%	49,1%
Imagen personal	83,6%	89,2%	94,5%
Imagen y sonido	-	20,4%	25,5%
Industrias alimentarias	0,0%	57,2%	60,0%
Informática y comunicaciones	9,4%	7,7%	14,8%
Instalación y mantenimiento	2,6%	4,0%	4,9%
Madera, mueble y corcho	2,8%	13,7%	33,0%
Marítimo-pesquera	-	5,2%	3,0%
Química	-	54,6%	60,3%
Sanidad	-	75,4%	77,9%
Seguridad y medio ambiente	-	-	43,1%
Servicios socioculturales y a la comunidad	69,9%	80,2%	78,0%
Textil, confección y piel	74,2%	72,0%	88,1%
Transporte y mantenimiento de vehículos	3,9%	4,6%	5,5%
Total	27,6%	35,1%	36,4%

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020

Algo similar sucede en la **enseñanza universitaria**, tal y como puede observarse en la siguiente tabla cuyos datos corresponden al alumnado de la CAE matriculado en el

curso 2019-2020, en Grados, Másteres oficiales y Doctorados de los distintos campos de formación en los que se agrupan los estudios oficiales universitarios.

En términos generales, se observa una presencia equilibrada⁵ de mujeres y hombres entre el alumnado matriculado en grados (57.534 personas), másteres (6.230 personas) y doctorados (4.473), con un porcentaje de mujeres sobre el alumnado total en cada caso del 54,7%, 50,8% y 49,6%, respectivamente. No obstante, el análisis por campos de estudio muestra una segregación similar a la acusada en los datos anteriores sobre FP en los tres niveles de formación.

Educación y salud y servicios sociales son dos de los campos de estudio más feminizados, presentando un porcentaje de mujeres sobre el alumnado total de cada área de estudio significativamente superior al porcentaje de hombres, tanto en estudios de Grado, como en Másteres y Doctorados.

En el campo de estudio de mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción, estrechamente relacionado con la industria, el porcentaje de mujeres es minoritario, situándose por debajo del 30% del total en cada nivel de formación.

Tabla 6. Porcentaje de mujeres matriculadas en estudios universitarios de Grado, Máster o Doctorado según campo de estudio en la CAE (curso académico 2019-2020)

	Grados	Másteres	Doctorados
Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	15,8%	29,9%	25,4%
Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria y construcción	29,5%	28,4%	29,8%
Servicios	39,7%	50,0%	40,8%
Ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas	48,6%	49,4%	49,3%
Negocios, administración y derecho	55,1%	57,7%	46,8%
Artes, humanidades y lenguas	64,0%	57,2%	55,1%
Ciencias sociales, periodismo y documentación	64,0%	64,0%	55,2%
Educación	70,6%	64,6%	58,6%
Salud y servicios sociales	76,6%	80,8%	64,2%
Total	54,7%	50,8%	49,6%

Fuente: Estadística universitaria. Eustat, 2021c

Si se analizan particularmente los grados universitarios más vinculados al sector industrial, pertenecientes al campo de estudio de la ingeniería, se aprecia aún con más detalle el desequilibrio existente en la presencia de mujeres y hombres en los estudios relacionados con el ámbito laboral de la industria.

⁵ La Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres señala: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En 29 de los 34 grados universitarios analizados⁶ de este campo de estudio las mujeres suponen menos de la mitad del alumnado y en 27 de éstos la presencia de mujeres se sitúa por debajo del 36%. Entre los casos más críticos, donde las mujeres suponen menos del 9% del alumnado, se sitúan 5 titulaciones: ingeniería mecatrónica (8,8%), industria digital (7,9%), ingeniería marina (7,9%), ingeniería electrónica de comunicaciones (5,6%) e ingeniería de la automoción (4,4%).

Únicamente en una de las titulaciones analizadas, ingeniería ambiental, mujeres y hombres tienen una presencia totalmente igualitaria (50% - 50%) y en 4 de los grados que se han observado la presencia de mujeres es superior a la de los hombres, entre las que destacan ingeniería biomédica (58,4%) e ingeniería química industrial (58,3%), relacionadas con el ámbito laboral de la industria farmacéutica, donde se ha señalado que la presencia de mujeres ocupadas es porcentualmente superior a la de hombres.

En estos 4 casos señalados las mujeres no superan el 60% del alumnado, por lo que se cumpliría el principio de presencia equilibrada antes mencionado.

Tabla 7. Porcentaje de mujeres en las titulaciones del campo de estudio de la ingeniería en la CAE (curso académico 2019-2020)

Titulación	%	Titulación	%
Ing. Biomédica	58,4%	Ing. Tecnologías Industriales	23,0%
Ing. Química Industrial	58,3%	Ing. Náutica y Transporte Marítimo	22,5%
Ing. en Diseño Industrial y Desarrollo de Producto	53,1%	Ing. de la Energía	19,6%
Ing. Química	50,8%	Ing. Informática de Gestión y Sistemas de Información	18,1%
Ing. Ambiental	50,0%	Ing. Mecánica	16,9%
Ing. Organización Industrial	47,2%	Ing. en Sistemas de Telecomunicación	16,7%
Ing. en Diseño Industrial	44,1%	Ing. en Informática	16,4%
Ing. en Geomática y Topografía	35,7%	Ing. Electrónica Industrial y Automática	16,3%
Ing. Civil	34,7%	Ing. Electrónica Industrial	14,8%
Ing. de Energías Renovables	33,5%	Ing. en Telecomunicaciones	14,3%
Ing. de Tecnología de Minas y Energía	33,3%	Ing. Informática	14,3%
Ing. en Ecotecnología en Procesos Industriales	32,4%	Ing. en Innovación de Procesos y Productos	12,1%
Ing. en Tecnología Industrial	29,6%	Ing. Mecatrónica	8,8%
Ing. Técnica de Telecomunicación	28,2%	Industria Digital	7,9%
Ing. en Tecnologías de la Información	27,5%	Ing. Marina	7,9%
Ing. Electrónica	24,7%	Ing. Electrónica de Comunicaciones	5,6%
Ing. Eléctrica	23,9%	Ing. Automoción	4,4%

Fuente: Estadística universitaria. Eustat, 2021c

En la modalidad de **formación profesional ocupacional**, impartida tanto por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) como por los Servicios Públicos de Empleo a nivel

⁶ Se ha eliminado del análisis la titulación "Ingeniería en Tecnología de la Telecomunicación" al contar únicamente con 1 persona matriculada en el curso 2019-2020, considerándose que puede ofrecer una visión sesgada de la realidad.

autonómico y por las empresas, la inserción laboral se ve más favorecida por la orientación profesional de los estudios que por el nivel educativo reglado de sus participantes.

De acuerdo a las estadísticas de la FUNDAE -Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (2021), a lo largo de 2020 se impartieron 947.283 horas de formación ocupacional en el sector industrial de la CAE. En total, participaron 50.398 personas, de las cuales únicamente el 20,5% eran mujeres.

El análisis de este tipo de formación según la familia profesional y sexo muestra de nuevo la segregación de las mujeres existente dentro del ámbito industrial.

Entre las 24 familias profesionales, las mujeres son mayoría entre el alumnado formado en tres de ellas: textil, confección y piel (92,7%), sanidad (63,4%) y hostelería y turismo (52,1%), ámbitos tradicionalmente femeninos.

En las 21 familias profesionales restantes las mujeres han supuesto menos del 50% del alumnado de la formación impartida en 2020. En los casos más extremos nos encontramos vidrio y cerámica e industrias extractivas, familias profesionales en las que las mujeres tan solo suponen un 3% y un 2,9% del alumnado de formación ocupacional.

Tabla 8. Porcentaje de mujeres participantes en la formación ocupacional del sector industrial según familia profesional en la CAE (2020)

Familia profesional	%	Familia profesional	%
Textil, confección y piel	92,7%	Servicios socioculturales y a la comunidad	19,8%
Sanidad	63,4%	Madera, mueble y corcho	16,7%
Hostelería y turismo	52,1%	Artes y artesanías	13,6%
Industrias alimentarias	49,2%	Energía y agua	13,3%
Formación complementaria	42,1%	Edificación y obra civil	12,2%
Agraria	36,4%	Seguridad y medio ambiente	11,5%
Informática y comunicaciones	34,8%	Fabricación mecánica	11,1%
Artes gráficas	31,8%	Transporte y mantenimiento de vehículos	9,7%
Comercio y marketing	30,5%	Instalación y mantenimiento	8,3%
Imagen y sonido	28,0%	Electricidad y electrónica	7,8%
Administración y gestión	27,6%	Vidrio y cerámica	3,0%
Química	26,5%	Industrias extractivas	2,9%

Fuente: Series estadísticas. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2021

El balance global de la formación profesional ocupacional arroja, al igual que en el resto de formación vinculada a la industria, una clara masculinización de los recursos educativos vinculados al sector con una participación de las mujeres que, aunque en líneas generales ha mejorado respecto a años anteriores, sigue siendo muy reducida salvo en las áreas señaladas y que particularmente están feminizadas.

- **Condiciones laborales:**

En cuanto a las condiciones laborales de las mujeres de la CAE ocupadas en el sector Industrial (situación profesional, tipo de contratos, jornada laboral)), se han advertido los siguientes datos.

En el sector industrial, el 100% de las personas ocupadas en **situación profesional de ayuda en la empresa o negocio familiar** son mujeres, mientras que éstas suponen el 25,3% entre las personas asalariadas en el sector, de acuerdo a los datos del segundo trimestre de 2021 de la Encuesta de población activa del INE.

La misma encuesta (INE, 2021) apunta que el porcentaje de mujeres en el sector industrial entre las personas empresarias o miembros de cooperativa es aún menor. En la CAE las mujeres sólo suponen un 14,9% de las personas con esta situación profesional en el sector de la industria, siendo el segundo sector de la comunidad que registra el porcentaje más bajo después de la construcción (7,1%) y casi 3 pp por debajo del porcentaje a nivel estatal en la industria (17,7%)

En cuanto al **tipo de contrato** no se ha encontrado información al respecto para el sector industrial en la CAE. Si se analiza el conjunto de sectores, se aprecia que en la CAE el 80,1% de las mujeres ocupadas tienen un contrato indefinido y el 19,9% restante de duración temporal, mientras que en el caso de los hombres ocupados es mayor el porcentaje de contratos temporales (23,8%). No obstante, es necesario tratar con cautela estos datos ya que el análisis de los diferentes sectores puede plantear diferencias significativas respecto al conjunto de sectores.

Precisamente a nivel estatal se aprecia que el 18,6% de las mujeres ocupadas en el sector industrial tienen contrato temporal, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es 1,8 pp menor, es decir, el 16,8% de los hombres asalariados en la industria tiene contrato temporal.

El análisis del **tipo de jornada** también plantea algunas diferencias entre mujeres y hombres. Aunque de nuevo se desconocen datos del sector industrial en concreto, para el conjunto de sectores en la CAE se advierte que el 25,3% de las mujeres ocupadas tienen un contrato a tiempo parcial y el 74,7% a tiempo completo, porcentajes sensiblemente diferentes al caso de los hombres ocupados, de los cuales únicamente el 7,4% tiene un contrato a tiempo parcial y el 92,6% restante está empleado a jornada completa.

A nivel estatal los datos para el sector industrial plantean una mayor desigualdad. Un 11,3% de las mujeres ocupadas en este sector están empleadas a jornada parcial frente al 2,5% en el caso de los hombres. Dicho de otra forma, las mujeres suponen el 61,2% de las personas empleadas a tiempo parcial en la industria a nivel estatal.

- **Salud en el trabajo:**

Con relación a la seguridad laboral, se presentan los datos de 2019 (Osalan, 2019) sobre la incidencia de **siniestralidad laboral** y **enfermedades profesionales** en las mujeres y los hombres que trabajan en el sector industrial.

Entre enero y diciembre de 2019, en la CAE se produjeron 33.029 **accidentes de trabajo** durante la jornada laboral, 11.773 de ellos (el 35,6%) en el sector industrial, situándolo como el segundo sector con mayor accidentalidad. El 91,8% de los accidentes del sector industrial fueron sufridos por hombres y el 8,2% por mujeres.

Desagregando por sexos, en el caso de las mujeres, el industrial es el segundo sector donde sufren más accidentes, aquí se produjeron el 12% de los accidentes laborales que padecieron durante 2019, por detrás del sector servicios donde tuvieron lugar un 86,9%. Mientras que los hombres presentan un porcentaje de accidentalidad mayor en el sector industrial, concentrando un 43,3% de los accidentes que éstos sufren durante su jornada laboral.

En cuanto a las enfermedades profesionales (EEPP), durante 2019 se notificaron un total de 2.021 EEPP nuevas y 890 recaídas, de las cuales el 52,2% y el 56,4%, respectivamente, se dieron en el sector industrial.

Los hombres, al igual que ocurre con los accidentes, presentan mayor número de EEPP nuevas y de recaídas, aunque en este caso la diferencia en los porcentajes se ven ligeramente reducida, especialmente en las recaídas. Las mujeres sufrieron el 15,1% de las EEPP nuevas y el 18,9% de las recaídas del sector industrial y los hombres el 84,9% y el 81,1% respectivamente.

Tabla 9. Porcentaje de accidentalidad y EEPP (nuevas y recaídas) en jornada laboral, por sexo, en la CAE (año 2019).

		Mujeres (% horizontal)	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes	Sector primario ⁷	7,5%	0,6%	2,5%	663
	Industria	8,2%	12,0%	43,3%	11.773
	Construcción	1,2%	0,5%	14,9%	3.764
	Servicios	41,6%	86,9%	39,3%	16.829
	Total	24,4%	100,0%	100,0%	33.029
EEPP (nuevas)	Sector primario	0,0%	0,0%	1,3%	17
	Industria	15,1%	23,9%	66,0%	1.055
	Construcción	1,2%	0,3%	11,7%	161
	Servicios	63,8%	75,8%	21,0%	788
	Total	32,9%	100%	100%	2.021
EEPP (recaídas)	Sector primario	0,0%	0,0%	0,9%	5
	Industria	18,9%	30,1%	70,9%	502
	Construcción	0,0%	0,0%	6,8%	39
	Servicios	64,2%	69,9%	21,4%	344
	Total	35,5%	100%	100%	890

Fuente: Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales (Osalan, 2019)

No obstante, es necesario tomar estos datos con cautela ya que, como se señaló anteriormente, la distribución de mujeres y hombres, en el mercado laboral en general y en el sector industrial en concreto, es muy desigual y que exista un volumen mayor de accidentes de hombres en el sector industrial puede responder a la masculinización de este ámbito.

⁷ Sector primario: Agricultura, ganadería y pesca.

En el mismo informe (Osalan, 2019) se subraya que el índice de incidencia⁸ de accidentes en el sector industrial en jornada laboral es mayor en hombres que en mujeres (incidencia de 79,74 frente a 27,79). La incidencia en las EEPP nuevas también es mayor en hombres que en mujeres, 6,61 en ellos y 4,57 en ellas.

- **Violencia machista**

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son dos de las violencias machistas más comunes en el ámbito laboral. Con acoso por razón de sexo se entiende aquella violencia ejercida contra una persona debido a su sexo, atentando contra su dignidad y creando un entorno degradante, intimidatorio u ofensivo y por acoso sexual, cualquier acción o comportamiento, ya sea físico o verbal, de naturaleza o con fines sexuales.

Ambos tipos de acoso pueden suponer riesgos laborales que afecten a la seguridad y a la salud de quienes lo sufren, como establece el “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” de la CAE publicado en 2021 por Emakunde.

Son prácticamente inexistentes las estadísticas desagregadas sobre el acoso que se produce particularmente en el sector industrial, ya que no existe una sistematización de estos datos desagregadas por sectores de actividad que permita un análisis más profundo de este tipo de violencia machista en ese ámbito laboral.

No obstante, un estudio del Instituto de las Mujeres e Inmark, publicado en 2006, señalaba a la industria como uno de los sectores en los que el acoso se produce con mayor incidencia. “

Dicho estudio subraya que en entornos laborales mayoritariamente femeninos el porcentaje de trabajadoras que se sienten discriminadas se sitúa en el 13%, se eleva al 22% en entornos de equilibrio de género y asciende hasta el 24,5% en entornos laborales masculinizados, como es el caso del Sector Industrial.

No se dispone de estudios actuales que analicen esta situación en la CAE. A nivel estatal, la “Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019” (DGVG, 2020) ofrece el contexto más reciente sobre acoso en el ámbito laboral. Según los resultados de la Macroencuesta, el 40,4% de las mujeres residentes en España de 16 o más años ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, entre ellas un 17,3% señaló que el agresor pertenecía a su ámbito laboral.

La misma Macroencuesta analiza la prevalencia del acoso reiterado o *stalking*. En este caso el 15,2% de las mujeres residentes en España ha sufrido acoso de forma reiterada, en el 4,1% de los casos el agresor era el jefe o superior de la víctima y en otro 7,3% se apunta a otro hombre perteneciente a su ámbito laboral como responsable de estos actos machistas.

Como señala el informe “Datos sobre violencia contra las mujeres. CAE 2019” (Emakunde, 2020), las consecuencias del acoso laboral son muy negativas ya que este tipo de agresiones machistas afectan a la libertad de la víctima, coartando su itinerario y el libre desarrollo profesional. Entre las consecuencias del acoso se observa en las

⁸ Se puede interpretar como el número de veces que es más frecuente la accidentalidad entre las personas trabajadoras que comparten una característica respecto al grupo de comparación (quienes están incluidas en la categoría “mujer” comparativamente a quienes lo están en la categoría “hombre”) y se mide en “tantos por mil”.

víctimas cambios en el comportamiento laboral, como alterar los ritmos de trabajo y el uso del espacio a fin de evitar encontrarse con su agresor, cambios en la forma de vestir y silencio e invisibilización del acoso sufrido por miedo a ser despedida o no poder ascender profesionalmente. Además, el acoso afecta gravemente a la salud física y mental de la víctima, provocando estrés, ansiedad, depresión, insomnio o cansancio, entre otros efectos. En el plano laboral, algunas de las consecuencias perfectibles pueden ser una disminución de la autoestima de la víctima, menor productividad y, en ocasiones, absentismo laboral o abandono del trabajo.

- **Recursos para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:**

La conciliación entre la vida laboral y la familiar, o entre las responsabilidades que cada una de ellas comporta, no debe considerarse y tratarse, únicamente, como un asunto que se resuelve con permisos, excedencias o reducciones de jornada, porque a la larga ello va a implicar el alejamiento efectivo del trabajo, con las consecuencias profesionales que ello supondría.

Estas medidas generan grandes desigualdades por sexo, al ser las mujeres las que siguen asumiendo casi en su totalidad el trabajo de cuidado y las que mayoritariamente se acogen a las mismas para poder compatibilizar la vida laboral y familiar.

La más reciente Encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la CAE, publicada en junio de 2021, indicaba que sólo en el 3% de las ocasiones es el padre quien se encarga del **cuidado esporádico** de sus hijos e hijas durante la jornada laboral.

En general, mujeres y hombres en las sucesivas encuestas de conciliación continúan percibiendo un **elevado grado de dificultad global en relación con la solicitud de permisos en sus puestos de trabajo**. Con datos de 2020, esta dificultad media percibida es mayor entre las mujeres que entre los hombres (3,4 vs. 3,3 en una escala del 1 al 5).

Por otro lado, cuando la misma encuesta mide el **grado de dificultad para compaginar aspectos de conciliación**, las mujeres perciben muchas más dificultades que los hombres para el cuidado de personas dependientes (4,4 vs. 3,7), para realizar gestiones burocráticas (4,0 vs. 3,7) u otras actividades personales (4,1 vs. 3,9). Sólo en el caso del cuidado de hijos menores el grado de dificultad percibido es mayor en los hombres (4,3 en ellos vs. 4,2 en las mujeres).

Al analizar la perspectiva sectorial en el acceso a recursos de conciliación es más complicado acceder a datos actualizados desagregados por sexo.

Así parece suceder por ejemplo, en el estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, 2011), se señalaba que el 20,2% de las personas que se acogieron a alguna de las medidas de conciliación entre los años 2002 y 2009 estaban ocupadas en la Administración o Empresa Pública, mientras que el 79,8% trabajaba en la empresa privada (el 5,5% se dedicaba a la metalurgia y fabricación de productos metálicos), pero efectivamente sin datos desagregados.

Otro apunte de interés según esa misma fuente es que la proporción de empresas que entonces aplicaban algún tipo de flexibilidad en el horario de trabajo era mayor en el

sector servicios (50%) que en el sector industrial (43%). No obstante, cuando se observan los resultados de la última Encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la CAE (2021) se registra una tendencia inversa, en tanto que **las personas ocupadas en el sector industrial perciben más dificultades para solicitar permisos** que las ocupadas en el sector servicios (considerado como el más feminizado).

Tabla 10. Grado medio de dificultad percibida (del 1-5) por la población ocupada de a CAE para solicitar permisos en la CAE, según sector y tipo de permisos (datos 2020)

	SECTOR INDUSTRIA	SECTOR SERVICIOS
Días sin empleo y sueldo	2,9	3,3
Excedencias	3,5	3,8
Reducción de jornada	3,5	3,8
Ausencias esporádicas	2,2	2,8
Globalmente	3,0	3,4

Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 2021

Igualmente, referido al sector industrial, según las estadísticas de la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021) durante el año 2020 en la CAE el 71,6% de las personas que efectivamente pidieron una excedencia por el cuidado de hijas e hijos eran mujeres, y también lo eran en el 75,8% de las excedencias por cuidado de familiares.

Con esta información se podría deducir, que si bien las dificultades para acogerse a las medidas de conciliación son percibidas tanto por hombres como por mujeres, posiblemente porque se interprete que solicitar determinados tipos de permisos puede afectar a la promoción profesional. Si el contexto de trabajo es el sector industrial, donde las mujeres están infrarrepresentadas, posiblemente la flexibilidad que ofrece la empresa sea menor. Pero finalmente quienes se acaban acogiendo en mayor medida a dichas medidas por necesidad familiar son las mujeres trabajadoras, con el consiguiente mayor riesgo de que esa decisión interfiera en su carrera profesional.

De cara al **apoyo institucional** para favorecer la conciliación, actualmente en el País Vasco se dispone del IV Plan Interinstitucional de apoyo a las familias de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el periodo 2018-2022. En su diagnóstico de partida, además de denunciar que persisten las desigualdades de género y las dificultades para la corresponsabilidad en la crianza de los hijos e hijas, se apunta que cerca de 30.000 personas han interrumpido en los últimos tres años su actividad laboral por problemas relativos al cuidado de personas dependientes, y de ellas el 83% son mujeres, situación especialmente agravada en el caso de mujeres que son cabeza de familias nucleares.

En cuanto a los recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (por razón de edad, enfermedad, etc.), en dicho IV Plan, el Gobierno Vasco apuesta por un modelo mejorable de prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar, tratando de evitar que la acogida a estas ayudas reproduzca los roles de género y se garantice que son permisos sean de carácter intransferible y bien remunerados y tratando de evitar que las madres con una posición más débil en el mercado laboral (ejemplo, asalariadas del sector privado con contratos temporales) sean las menos propensas a disfrutar de esos recursos.

Actualmente el Gobierno Vasco facilita un **mapa de recursos de apoyo a la conciliación** a través del espacio web [Kontzilia](https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/kontzilia/)⁹ con información acerca de diferentes medidas para empresas y personas trabajadoras.

No se ha podido acceder a datos concretos **sobre recursos de conciliación puestos en marcha por las empresas del sector industrial en la CAE**, pero la Red de empresas con Distintivo Igualdad en la Empresa – Red DIE¹⁰ – (Instituto de las mujeres, 2016) ofrece algunos datos a nivel estatal.

Así, el análisis de las medidas de conciliación adoptadas por las empresas que conforman la Red DIE arroja algunas diferencias por sectores. Centrándonos en los sectores industrial, de la construcción y del suministro del agua, el 73,7% de las empresas pertenecientes a la Red DIE que operan en estos ámbitos abogan por el horario flexible de entrada y salida como la medida de conciliación más importante, seguida de la jornada intensiva de verano (adoptada por el 66,7%). Por orden de importancia, le siguen medidas relacionadas con beneficios sociales y ayudas extrasalariales como ayudas económicas por nacimiento de hijas e hijos y escolaridad (60%) o descuentos en compras y servicios (53,3%). El trabajo a distancia y la jornada intensiva los viernes o en determinadas fechas (medidas adoptadas en ambos casos por el 46,7% de las empresas) también son medidas relevantes.

Por su parte el antes mencionado estudio realizado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco “Estudio longitudinal de las Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral”, ya señalaba que entre las personas que afirmaron que en sus empresas existían medidas de conciliación laboral al margen de las ofrecidas por el Gobierno Vasco, un 9% y un 2,4% estaban ocupadas en la Metalurgia y fabricación de productos metálicos y la Industria de material y equipo eléctrico-electrónica, respectivamente.

Posiblemente la situación ha mejorado en los últimos años. Por ejemplo, según Farmaindustria (2021), la industria farmacéutica es un sector que suma en igualdad de género, señalando las facilidades para la conciliación de la vida familiar y laboral como uno de los aspectos que contribuye a generar esa igualdad en el sector, aunque no aporta datos cuantitativos al respecto ni especifica las medidas de conciliación adoptadas por las empresas del sector.

- **Brecha salarial:**

La independencia económica y el aporte igualitario de ingresos, son elementos claves para incrementar el poder negociador y la autonomía de las mujeres dentro de la familia, aspecto fundamental para conseguir una mayor igualdad intrafamiliar. Una mayor igualdad en los ingresos, aunque no suficiente para la transformación de las relaciones de poder, puede ser condición necesaria, ejerciendo a modo de palanca.

⁹ <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/kontzilia/>

¹⁰ La Red DIE está formada actualmente por 170 entidades. En el citado estudio, realizado en 2015, participaron un total de 116 empresas de las cuales el 13% pertenecían al sector de la industria, construcción y suministro de agua, señalando en la metodología del mismo que el conjunto de empresas pertenecientes a la Red es reflejo del mercado laboral español en relación a los sectores representados.

La diferencia salarial se refleja en todos los tipos de contrato, en ocupaciones de distinto nivel formativo, en todos los grupos de edad y también en los sectores de actividad. El informe "Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi" (Fundación ISEAK, 2019) expone entre sus conclusiones que la brecha salarial es mayor en las ocupaciones más feminizadas. Esta conclusión estaría en línea con la habitual infravaloración social y económica de los trabajos tradicionalmente desempeñados por las mujeres, siendo este uno de los factores que el informe "La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi" (Emakunde, 2018) determina como causantes de la brecha salarial de género. Junto a este factor, la segregación horizontal y vertical o el bajo grado de corresponsabilidad de los hombres, empresas e instituciones en el cuidado son otros de los elementos que influyen en la diferencia retributiva entre ambos sexos.

Según la Encuesta anual de Estructura Salarial del INE para 2019 la **ganancia media anual** de las mujeres que trabajan en el sector industrial en la CAE fue de 30.838,68€ y la de los hombres de 35.120,22€, es decir, las mujeres empleadas en la industria ingresaron de media 4.281,54€ anuales menos que los hombres. A pesar de eso, en un ámbito más feminizado como es el sector servicios, esta diferencia es aún mayor (6.149,13€), no obstante, en ambos casos se trata de diferencias salariales muy altas.

Tabla 11. Ganancia media anual por trabajador/a según sector económico en la CAE (2019)

Sectores económicos	Mujeres	Hombres	Diferencia
Industria	30.838,68€	35.120,22€	4.281,54€
Servicios	25.689,42€	31.838,55€	6.149,13€

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (Fuente INE)

La diferencia entre la ganancia por hora normal de trabajo, que es el indicador más empleado en el análisis de la brecha salarial, también plantea diferencias entre mujeres y hombres según los datos de la misma encuesta. Concretamente en el sector industrial en la CAE, las mujeres ganan de media 19,5€ por hora trabajada mientras que los hombres obtienen de media 21,35€/h. En este caso las diferencias entre sectores no son tan significativas, aunque de nuevo se aprecia que es mayor en el sector servicios, fuertemente feminizado.

Según el "Análisis de la brecha salarial de género por sectores productivos" (USO, 2018) las causas de la desigualdad son diversas. En primer lugar, estaría el arraigo histórico de los estereotipos de género que permite que el trabajo en la industria se continúe asociando a cualidades "masculinas" como la fuerza física. La tardía incorporación de las mujeres al sector y las dificultades que los turnos rotatorios, habituales en el ámbito, entrañan de cara a conciliar vida familiar y laboral también influyen sobre la diferencia retributiva entre mujeres y hombres.

Por último, el citado estudio también señala como una de las causas importantes la segregación vertical y el techo de cristal que enfrentan las mujeres, concentradas en mayor medida en los puestos más bajos de la escala profesional, en general con peores condiciones laborales que los puestos habitualmente ocupados por hombres.

2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Además de las desigualdades que experimentan las mujeres en diferentes ámbitos de la vida (trabajo remunerado, cuidado de las personas, salud, cultura, etc.), existen una serie de ámbitos con fuerte poder de decisión política, social y económica en los que las desigualdades entre mujeres y hombres se muestran todavía con mayor fuerza. Amelia Valcarcel las define como “mujeres víctimas de una discriminación de élites”, porque deberían estar en las élites rectoras pero el resto de los integrantes de dichas élites se alinean para evitar que ocupen estos espacios. Ella plantea seis campos donde la ausencia de mujeres es clamorosa: las élites políticas; el poder financiero, empresarial; el poder de los medios de comunicación; el poder académico; el ámbito de la creatividad; y el poder religioso.

En este apartado, se abordan aquellos campos cuyas decisiones afectan a la participación de las mujeres en el sector industrial; por supuesto, siempre y cuando se disponga de datos para hacerlo.

- **Toma de decisiones políticas desde el ámbito público:**

Sin querer caer en una visión reduccionista de las desigualdades que afectan a las mujeres y aun siendo conscientes de su enorme complejidad, así como del carácter multidimensional y multicausal de este problema, sí puede decirse que las decisiones políticas que se toman desde el ámbito público, y concretamente, desde el Gobierno Vasco, y que se reflejan en sus diferentes planes, programas y proyectos de actuación, pueden posibilitar o dificultar el incremento de la presencia de mujeres en el sector industrial..

En concreto, si se analiza la composición de puestos de responsabilidad en el **Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente**, encontramos que esta Consejería, con competencias en el sector industrial, además de contar con una Viceconsejería de Industria, cuenta con otras tres de: Tecnología, Innovación y Transformación Digital; Sostenibilidad Ambiental; y Agricultura, Pesca y Política Alimentaria.

En su conjunto, la composición de la Consejería, en cuanto a presencia de mujeres y hombres en los cargos directivos, no responde a una presencia equilibrada¹¹: una Consejera, 2 Viceconsejeras y 2 Viceconsejeros; y de las 13 Direcciones, 3 están ocupadas por mujeres y 10 por hombres. Es decir, solo un 33,3% de los cargos directivos del Departamento están ocupados por mujeres

Además, concretamente en la Viceconsejería de Industria, nos encontramos con la siguiente composición: un Viceconsejero y tres Directores. Es decir, el órgano público con competencias directas en industria no cuenta con representación de mujeres entre sus cargos de dirección.

¹¹A los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- **Consejo de Relaciones Laborales (CRL)**

El CRL es un órgano de encuentro y diálogo permanente entre las organizaciones y confederaciones sindicales y las confederaciones empresariales. Asimismo, es un ente consultivo del Gobierno y del Parlamento Vasco en materia laboral.¹²

Está compuesto por 15 personas titulares, 6 designadas por las organizaciones sindicales (LAB, CCOO y UGT) y otras 7 por las confederaciones empresariales más representativas de la CAPV y por 13 personas suplentes. También están presentes en el Consejo, las personas que ostentan los cargos de la presidencia y la secretaría general.

En la siguiente tabla se recogen las personas que componen el CRL, según sexo. .

Tabla 12. Composición del Consejo de Relaciones Laborales

Cargo/Entidad	TITULARES		SUPLENTES	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Presidencia	0	1	-	-
Secretaría General	0	1	-	-
LAB	1	1	1	1
CCOO	2	0	0	2
UGT	0	2	1	1
CONFEBASK	2	5	5	2
TOTAL	5	10	7	6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Consejo de Relaciones Laborales

De acuerdo a estos datos, se observa que las mujeres representan el 42,8% de las personas que componen el Consejo, pero sólo suponen el 33,3% entre las personas titulares. El análisis de las **personas titulares** nombradas por cada una de las organizaciones arroja los siguientes resultados:

- LAB.: el 50% de las personas titulares son mujeres.
- CCOO.: el 100% de las personas titulares son mujeres.
- UGT.: el 0% de las personas titulares son mujeres.
- CONFEBASK: el 28,6% de las personas titulares son mujeres.

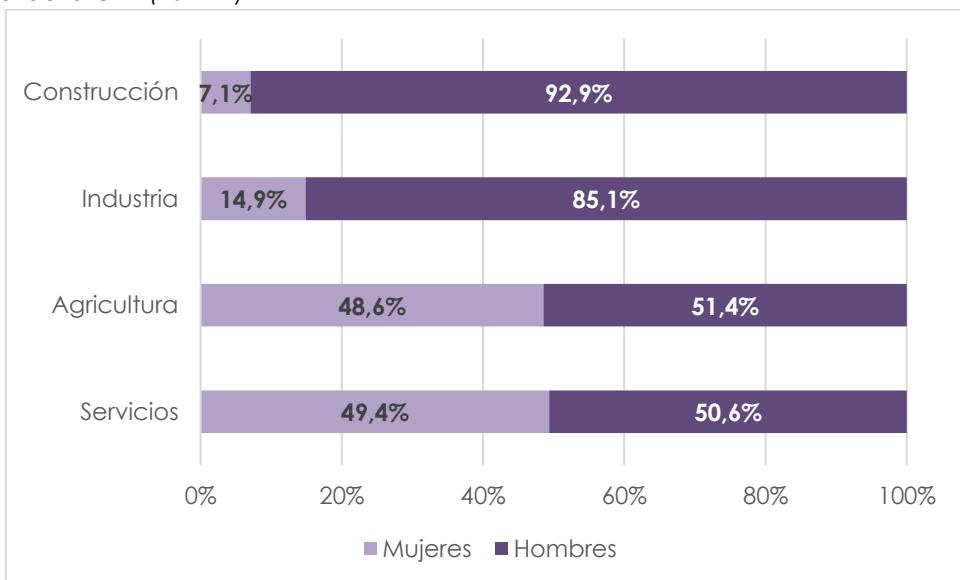
- **Mujeres en puestos de responsabilidad directiva (empresas):**

La Encuesta de Población Activa del INE (2021) permite analizar la presencia de mujeres empresarias o miembros de cooperativas por sectores en la CAE. Según los resultados más recientes, el porcentaje de mujeres en estos puestos está cerca de la igualdad en los sectores de la agricultura (48,6%) y de servicios (49,4%) mientras que están infrarrepresentadas en la industria y en la construcción.

Particularmente en el sector de la industria, las mujeres únicamente suponen un 14,9% del total de personas empresarias o miembros de cooperativas del sector.

¹² LEY 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales.

Gráfico 3. Porcentaje de personas empresarias o miembros de cooperativas por sexo en el sector industrial de la CAE (2021T2)



Fuente: Encuesta de población activa. INE, 2021

A través de la misma encuesta se puede analizar la evolución de la presencia de mujeres y hombres empresarios o miembros de cooperativas en el sector industrial de la CAE.

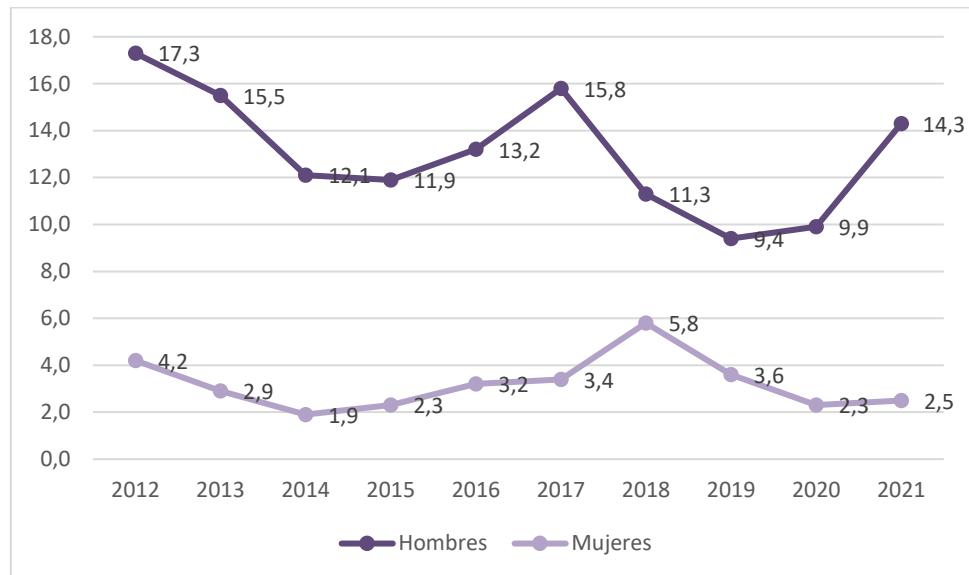
Observando los datos de la última década¹³, en términos globales se aprecia que el número de personas ocupadas en estos puestos se ha reducido un 22% entre 2012 y 2021.

Según el análisis por sexo, se aprecia que la evolución de mujeres y hombres es similar, aunque ellas en un número mucho más reducido que ellos. Las mujeres nunca han alcanzado los 6.000, mientras que ellos se mantienen durante toda la década por encima de los 9.000.

En 2018 se registra el porcentaje más alto de mujeres entre el total del personal empresario o miembro de cooperativa del sector, un 33,9%, coincidiendo con un descenso en el número de hombres y un aumento del número de mujeres respecto al año anterior. El resto de años del periodo analizado el porcentaje de mujeres se mantiene por debajo del 20% y en 2021 es un 23,8% inferior al 2012.

¹³ Tomando como referencia los últimos datos disponibles, pertenecientes al segundo trimestre de 2021, se han extraído los datos de los 9 años anteriores para el mismo periodo (T2).

Gráfico 4. Evolución de la presencia de personas empresarias o miembros de cooperativas por sexo en el sector industrial de la CAE (2012T2-2021T2)



Fuente: Encuesta de población activa. INE, 2021

- **Organizaciones sindicales**

La participación de las mujeres en los sindicatos es decisiva en el proceso de negociación y por tanto de toma de decisiones. La menor experiencia de negociación profesional de las mujeres, así como su mínima presencia en las mesas de negociación son uno de los factores a los que se imputa la brecha salarial entre mujeres y hombres, por lo que las estructuras salariales estarían reflejando la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadoras y trabajadores. En relación a este aspecto, el informe “Estadística de la representación sindical en la CAV desde una perspectiva de género 2009-2018” realizado por el Departamento de Trabajo y Empleo (2020) analiza la evolución de la participación de las mujeres en los sindicatos en el periodo 2009-2018.

En cuanto a la evolución del número de **personas electoras**, se ha registrado una notable disminución en términos generales. A través de la variable sexo se observa que el número de hombres electores se ha reducido en mayor medida (en torno a 67.000 electores menos en 2018 que en 2009) que el de mujeres (aproximadamente 4.500 electoras menos), lo que reduce la diferencia entre ambos sexos. No obstante, en 2018 el número de mujeres electoras sigue siendo sensiblemente inferior al número de hombres electores. En términos porcentuales, el porcentaje de electoras ha aumentado del 39% en 2009 al 45,1% en 2018.

Según sectores económicos, las mujeres están infrarrepresentadas entre las personas electoras en los sectores masculinizados. Concretamente en industrias extractivas e industria manufacturera, aunque el porcentaje ha aumentado ligeramente desde 2009, en 2018 siguen suponiendo menos del 20%.

El número de **personas candidatas a elecciones** sindicales se ha mantenido estable entre 2009 y 2018, en torno a las 80.000 personas. En este periodo el porcentaje de mujeres candidatas a estas elecciones se ha visto incrementado (pasando del 29,9% al 36,1%), mientras que el de hombres ha disminuido. En el sector industrial en concreto, se aprecia que el porcentaje de mujeres se mantiene por debajo del 20% en la industria manufacturera y por debajo del 10% en industrias extractivas.

En cuanto a la presencia de mujeres entre quienes representan a las distintas organizaciones sindicales, los datos reafirman lo mencionado anteriormente, tal y como refleja la siguiente tabla. Según el CRL, el porcentaje que suponen las mujeres entre las **personas delegadas** ha pasado del 30,5% al 36,9% en el periodo 2009-2018. Particularmente en el ámbito industrial, no se observan datos para industrias extractivas mientras que en la industria manufacturera el porcentaje de delegadas es ligeramente superior en 2018 respecto a 2009, pero sigue siendo muy inferior al 20%.

- **Organizaciones empresariales**

En la actualidad los altos cargos de las principales patronales vascas están representados por hombres, sin ninguna mujer en la Presidencia y tan sólo con una presencia minoritaria en sus Consejos Directivos.

Tabla 13. Presencia de mujeres y hombres en los Consejos de Administración General de las organizaciones empresariales vascas, por sexo, 2019

Patronales Vascas	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)
ADEGI	36	22,2%	77,8%
CEBEK	32	15,6%	84,4%
SEA (*)	28		
CONFEBASK	21	14,4%	85,7%
TOTAL	117	18,0%	82,0%

Fuente: Mujeres y Hombres en Euskadi. Cifras 2020. Emakunde.

*Nota: SEA no especifica la composición de la Junta Rectora, identifica 3 vicepresidentes (2 M y 1 H)

- **Principales Empresas vascas del IBEX35**

También es minoritaria la presencia de las mujeres en puestos de decisión de la mayoría de las grandes empresas de la industria vasca que cotizan en el IBEX 35, estando sus Consejos de Administración y sus Direcciones Generales generalmente liderados por hombres.

Tabla 14. Presidencia y Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE por sexo, 2020

	Total miembros	Mujeres (%)	Hombres (%)
BBVA	16	31,3%	68,8%
CIE Automotive	14	21,4%	78,6%
Iberdrola	14	42,9%	57,1%
Mas móvil	13	23,1%	76,9%
Siemens Gamesa	12	25,0%	75,0%
Total	69	29,0%	71,0%

Fuente: Mujeres y Hombres en Euskadi. Cifras 2020. Emakunde.

- **Asociaciones profesionales**

Finalmente, indicar que la situación es algo más esperanzadora en lo que respecta a la presencia de mujeres en el asociacionismo empresarial del País Vasco, si bien todavía lejos de una presencia equilibrada.

Así, existen asociaciones de mujeres empresarias en todo el territorio histórico:

- Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA).
- Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED).
- Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa (ASPEGI).

Finalmente, de las 24 asociaciones empresariales consultadas en la Guía de Comunicación Abierta del Gobierno Vasco sólo 8 de ellas, un 33,3%, están presididas por mujeres:

Tabla 15. Presidencia de las principales asociaciones empresariales vascas según sexo de quien ostenta ese cargo

Asociaciones empresariales de Euskadi	Preside :
ADEGI- Asociación de Empresas de Gipuzkoa	hombre
AED - Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia	mujer
AJE BIZKAIA- Asociación de Jóvenes Empresarios y Empresarias de Bizkaia	mujer
AJEBASK ÁLAVA - Asociación de Jóvenes Empresarios y Empresarias de Álava	hombre
AJEBASK PAÍS VASCO - Federación de Asociaciones de Jóvenes Empresarios del País Vasco	hombre
Álava Incoming - Asociación Empresarial para la Promoción de Congresos y Turismo de Álava	hombre
AMPEA- Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava	mujer
APD País Vasco - Asociación para el Progreso de la Dirección	hombre
Asociación Argibi Empresa	mujer
Asociación de Hostelería Bizkaia	hombre
Asociación Internet & Euskadi	hombre
Asociación para la promoción de empresas de Bizkaia en red, BIZKAIRED	hombre
AVIC – Asociación Vasca de Empresas de Ingeniería y Consultoría	hombre
CEBEK Confederación empresarial de Bizkaia	hombre
CEV – Círculo de Empresarios Vascos	hombre
CONFEBASK	hombre
EKA/OCUV – Organización de Consumidores y Usuarios Vasca	hombre
EKE / KontsumoBIDE – Federación de Consumidores de Euskadi	mujer
EMAKUMEEKIN	mujer
Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras	hombre
OKELBIZ – Asociación de Carniceros de Bizkaia	mujer
SEA_ Empresarios alaveses	hombre
UCE Euskadi/Araba Unión de consumidores	hombre
USSE- Unión de Silvicultores del Sur de Europa	mujer

Fuente: Página web de la Guía de comunicación abierta gida.irekia: <https://gida.irekia.euskadi.eus/es/categories/27>

2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

La **desigualdad de género**, determinada por el sistema patriarcal sexo-género, asocia a todas las personas desde incluso antes de su nacimiento una serie de etiquetas sobre el comportamiento, vestimenta, aficiones o vocaciones, etc. en función de su sexo. Esta "mochila" se asigna a mujeres y hombres de acuerdo a la construcción social del género, es decir, en función de lo que la sociedad espera de ellas o ellos por el hecho de ser mujeres u hombres y está compuesta de lo que se conoce como **estereotipos de género**.

Los estereotipos de género son generalizaciones sobre las personas por el simple hecho de pertenecer a una de las categorías de género, y que al aplicarse a individuos concretos pueden resultar falsos y no objetivos, pues no tienen en cuenta las diferencias individuales. Junto con los roles sociales, éstos dirigen las expectativas de las personas integrantes del grupo social. Suponen un punto de partida distinto para niñas y niños, ya que se les considera, a priori, poseedores de valores estimados o infravalorados socialmente. Así, mientras en los niños hay una variedad de expectativas dependiendo de la clase social a la que pertenecen, en las niñas las expectativas tienen una mayor homogeneidad (Brotons, 1997). Dichos estereotipos de género subyacen en las decisiones, actitudes y comportamientos que tienen las mujeres y los hombres, en general, frente al mundo productivo.

La **influencia de los estereotipos sobre la vocación** de mujeres y hombres y, por ende, sobre los itinerarios formativos que deciden seguir unas y otros afecta, inevitablemente, al futuro laboral de cada persona.

En las sociedades económicamente desarrolladas y, especialmente en nuestro país, la presencia de mujeres en el mercado de trabajo ha crecido de manera importante en las últimas décadas. Sin embargo, los innegables avances en la igualdad educativa y laboral entre hombres y mujeres, no han supuesto grandes cambios en el modelo de distribución sociolaboral de las mujeres. La ocupación laboral de las mujeres todavía está muy relacionada con el cuidado o la atención a las personas y con el desempeño de tareas domésticas o subordinadas. Su presencia es mayoritaria entre el personal de los servicios de hostelería, servicio doméstico, cuidado de personas enfermas y ancianas y trabajo administrativo; se hallan concentradas, especialmente, en las ramas profesionales del comercio, los servicios, la sanidad, la educación, la investigación y la cultura; y cada vez más, desempeñan profesiones asociadas a la información, la publicidad o la imagen (segregación horizontal).

Además, dentro de una misma rama profesional es frecuente observar que las mujeres están situadas en puestos de menor prestigio y estatus económico que los hombres (segregación vertical).

A menudo, son excluidas de amplios sectores de la industria y el transporte, en profesiones que requieren fuerza física u horarios prolongados de trabajo, y también de aquellos cuya imagen se asocia con las ocupaciones consideradas "hegemónicamente masculinas", como la mecánica, la electricidad, la automoción o la construcción (Gimeno y Rocabert, 1998; Molina, 2000).

Al mismo tiempo, esa concepción social del ámbito de la industria como un espacio más propio de los hombres, cuestión alimentada por los estereotipos de género, y la ausencia de referentes visibles en el sector desalientan a las niñas y a las jóvenes a formarse en los campos de estudio más vinculados al sector industrial.

La **división sexual del trabajo** y la **organización del ámbito familiar–privado** son las dos estructuras básicas centrales en las desigualdades de género. Por su parte, la distribución y el acceso a los recursos y la existencia y aplicación de reglas de género son los procesos básicos que constituyen y reproducen las desigualdades.

Puede decirse que existe una unanimidad absoluta acerca de que la desigualdad de género es la responsable de la mayoría de los problemas que afectan a las mujeres, entre ellos los referidos al trabajo no remunerado y remunerado, infrarrepresentación en determinados ámbitos, acceso al poder, violencia machista, etc. Debido a los estereotipos de género hay actividades que se consideran propias y otras impropias de las mujeres. La actividad “propia” de las mujeres por excelencia es el trabajo doméstico (incluido el cuidado de las personas). Además, existen en el mercado trabajos también considerados “propios de las mujeres”, que son proyecciones a escala de la sociedad de los roles que les son asignados en el hogar y que se concentran en el sector servicios (Larrañaga, 2000)¹⁴. Esta división es jerárquica y comporta una distinta valoración social y económica para las funciones desempeñadas por unos y otras que perjudica a las mujeres.

Para la **ocupación de puestos de responsabilidad**, las mujeres continúan encontrando mayores dificultades que los hombres; es muy escasa su representación en los puestos de organización y poder políticos. La escasez de mujeres directivas tiene que ver con ideas que conforman un estereotipo básico, alimentado con creencias sobre las mujeres como éstas: son demasiado emotivas para desempeñar puestos de dirección; tienen menos dedicación a la empresa; tienen menor movilidad; tienen mayor absentismo laboral por maternidad; las mujeres directivas no son líderes, carecen de autoridad/agresividad para mandar, etc. Cuando la cultura organizacional mantiene estos estereotipos las trabajadoras se enfrentan al denominado **techo de cristal**¹⁵, como principal obstáculo al desarrollo de su carrera profesional.

Y por su lado, la segregación ocupacional tiene que ver también en buena medida, con la **brecha salarial** que existe entre las mujeres y los hombres. El informe de la Comisión Europea (1996) señala que esta se debe sobre todo a cuatro factores: 1) la segregación vertical y horizontal (los empleos denominados femeninos se remuneran peor); 2) existen numerosos ámbitos de actividad de predominio masculino que se benefician de retribuciones suplementarias (primas, pluses, incentivos...) que amplían las divergencias salariales; 3) los convenios colectivos vinculados al reconocimiento de las competencias, al tipo de empresa y al tipo de industria o de sector que a su vez están afectadas por la segregación profesional sexual; y 4) los sistemas de convenios colectivos permiten que las estructuras salariales reflejen la fuerza de negociación relativa de los distintos grupos de trabajadores (las mujeres menor poder de negociación

¹⁴ Larrañaga, M. (2000). *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*. Serie Tesis Doctorales. UPV/EHU.

¹⁵ Sarrió, M., Barberá E., Ramos A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, vol.17, Nº2, pp. 167-182 (16).

y menor presencia en las mesas de negociación con lo cual sus logros serán más pequeños).

Una última reflexión relacionada con el sector industrial señalada por expertas como Larrañaga (2000) sobre la relación entre el rol de “cuidadora principal” asignado a las mujeres, el mayor tiempo que éstas invierten en las tareas domésticas y de cuidado de las personas, y la menor presencia de las mujeres en el sector industrial, apunta a que la separación del hogar de los espacios destinados a la producción mercantil –fábricas y talleres– constituyó un grave conflicto para las mujeres, puesto que hacía difícilmente compatible el trabajo doméstico y el trabajo productivo, tal y como venían realizándolo tiempos atrás y muy especialmente en el caso de las economías proto-industriales. Es decir, la esfera de la producción en las sociedades industriales fue organizada de manera separada de lo doméstico y fue concebida para un **modelo de trabajador dedicado exclusivamente al ámbito productivo**, y la actual organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida responden a ese modelo de trabajador a jornada completa y con responsabilidad exclusiva en el mercado laboral; realidad muy diferente a la de muchas mujeres.

Si bien hoy en día la mayoría de las mujeres no abandonan, definitivamente, el mercado laboral cuando son madres, lo que sí sucede, en muchos casos, es que su empleo adopta formas más precarias. Por ejemplo, cuando deciden reducir la jornada laboral o cambiar a un **trabajo a tiempo parcial** que les permitirá compaginarlo con el cuidado de las hijas o hijos o de otras personas que se encuentran en una situación de dependencia. Esta decisión, además de consolidar los papeles asignados a mujeres y hombres, les reduce sus posibilidades de ascenso en su carrera profesional, genera mayor inseguridad en el empleo, menor ingresos y menor protección social.

En este contexto, la **negociación colectiva** en el sector industrial puede suponer un instrumento fundamental en el desarrollo de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral siempre y cuando se realice desde modelos de corresponsabilidad y evitando el efecto perverso que podrían tener medidas que consideren la conciliación como un problema exclusivo de las mujeres.

La cara más extrema de la desigualdad de género se muestra con la **violencia machista**, aquella violencia que atenta contra las mujeres por el hecho de serlo. En el ámbito laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son las formas más comunes en las que se manifiesta la violencia contra las mujeres.

El **acoso por razón de sexo** en el ámbito laboral se corresponde con aquellas actitudes y comportamientos contra las mujeres por el hecho de ser mujeres. El propósito de esta violencia es generar un ambiente incómodo, intimidatorio, degradante u ofensivo para la víctima, atentando contra su dignidad y su libertad. Interponer obstáculos que impidan la promoción profesional, la privación de los instrumentos necesarios para el ejercicio de la actividad, el aislamiento de la víctima respecto al equipo o realizar comentarios sobre el aspecto físico, son algunos ejemplos de acoso por razón sexo.

Con relación al **acoso sexual**, señalar que desde el enfoque socio-cultural se considera como una forma de manifestación del “sistema patriarcal” de relaciones imperante en nuestra sociedad. Es un “producto” derivado de las normas actuales, valores, estereotipos y creencias que enfatizan el papel dominador del hombre sobre la mujer. El acoso sexual asume el papel de regular la interacción entre hombres y mujeres, posibilitando el dominio del primero sobre la segunda. Es otra forma más de expresión del “poder patriarcal que siempre existe, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres”¹⁶. La falta de normas laborales claras, así como la precariedad laboral pueden actuar como facilitadores del acoso sexual en el trabajo. La primera porque si la organización no se plantea la posibilidad de que puedan producirse este tipo de situaciones, menos aún va a contemplar estrategias o protocolos de prevención o de afrontamiento de este tipo de problemática; con respecto a la segunda, hay estudios que afirman la existencia de correlación positiva entre inestabilidad laboral y mayor incidencia de acoso sexual.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son ejercidos en muchos casos por hombres con cierto cargo (superiores o jefes) haciendo un uso abusivo de su poder, el cual junto al silencio y encubrimiento de otros hombres del entorno laboral, más habituales en ámbitos masculinizados, no sólo contribuyen a la perpetuación de esta violencia sino también desalientan la visibilización y denuncia de estas agresiones.

¹⁶ Torns, T., Borrás, V. y Romero, A. (1999). El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Revista Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 36, pp. 57-77.

2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	INSTRUM. JURÍDICOS
Adoptar, por parte del Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, las medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.	Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)
Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (deroga las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CEE).	Directiva 2006/54/UE
Aplicar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.	Directiva 2010/41/UE
Establecer el deber y el derecho a trabajar de todas las ciudadanas y ciudadanos, así como la libre elección del puesto a desarrollar, la promoción y remuneración suficiente, sin que se produzca discriminación por razón de sexo.	Art. 35 Constitución Española
Cumplir con Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de empleo.	Art. 5 Ley Orgánica 3/2007
Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, así como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.	Art. 36 Ley 4/2005
Promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.	Art. 3.6 Ley 4/2005
Instar a los distintos gobiernos de la Unión Europea a tener en cuenta distintos aspectos del ámbito del empleo (formación profesional, acceso al empleo, condiciones laborales, seguimiento de indicadores, conciliación, etc.) que permitan alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en este ámbito.	Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2011 , sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea
Llevar a cabo Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.	Art. 42 Ley Orgánica 3/2007
Acomodar los criterios de ascenso y promoción dentro de la empresa a reglas comunes para ambos sexos.	Art. 24.2 Estatuto de los Trabajadores
Adoptar, por parte de las administraciones públicas vascas, diferentes medidas para favorecer el acceso al empleo por parte de las mujeres (porcentajes de contratación de mujeres y hombres).	Art. 38 a) , Ley 4/2005
Llevar a cabo programas de fomento de empleo estable y de calidad y de apoyo a su contratación.	Art. 38 b) , Ley 4/2005
Priorizar ayudas y otro tipo de medidas a las iniciativas empresariales promovidas por las mujeres.	Art. 38 c) Ley 4/2005

2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.	Objetivos 2.2. y 2.3. del EJE 1. VII PIMH
2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.	
Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	Objetivo 3.3. del EJE 2. VII PIMH
Promover que más personas, y especialmente más mujeres, elijan estudios vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos	Directrices. Plan Industrialización 2017 - 2020
Adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas (acción positiva) destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales, no impide el principio de igualdad de trato.	Art. 157 Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30.3.2010)
Mantener o adoptar medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, no impide el principio de igualdad.	Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)
Igualdad retributiva: RESOLUCIÓN 42/2019, de 9 de abril, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública	Resolución 42/2019 de 9 de abril
Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.	Art. 23 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (30.3.2010)
Poner en marcha acciones claves por parte de la Comisión Europea para que las mujeres consigan igual independencia económica que los hombres, así como salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.	Estrategia para la igualdad de Mujeres y Hombres 2011-2015 (Comisión Europea)
Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.	Art. 5 Ley Orgánica 3/2007
Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de mujeres y hombres en las condiciones de retribución.	Art. 36 Ley 4/2005
Promover la igualdad en la negociación colectiva , de acuerdo con lo establecido legalmente, pudiéndose establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.	Art. 43 Ley Orgánica 3/2007
Considerar nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresariado que contengan discriminaciones por razón de sexo.	Art. 17.1 Estatuto de los Trabajadores

Plantear medidas, por parte de la administración de la CAE, para promover la igualdad de mujeres y hombres y fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, en la negociación colectiva con su personal, de tal manera que en la negociación colectiva del sector privado se incorporen también este tipo de medidas.	Art. 42.1 Ley 4/2005
Velar para que a través del Registro de convenios colectivos éstos no sean contrarios a la igualdad de mujeres y hombres, hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e impulsar la labor inspectora para controlar y erradicar las discriminaciones por razón de sexo.	Art. 42.2 Ley 4/2005
No tramitar en los Servicios de empleo ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.	Art. 37.1 Ley 4/2005
Formar, por parte de las administraciones públicas vascas, al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre cómo incorporar la perspectiva de género en todas las fases de acompañamiento a la inserción laboral, así como adoptar medidas para conseguir un aumento de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.	Art. 37.2 Ley 4/2005
Promover los Planes de igualdad en las empresas (concepto, contenido trasparencia en la implantación) y otras medidas de promoción de la igualdad.	Arts. 45, 46 y 47 Ley Orgánica 3/2007
Apoyar la implantación voluntaria de planes de igualdad en las empresas.	Art. 49 Ley Orgánica 3/2007
Priorizar, en las ayudas a los Planes de formación dentro de las empresas, acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización, así como aquellas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas.	Art. 39.1 Ley 4/2005
Establecer mecanismos y servicios de apoyo para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas.	Art. 39.2 Ley 4/2005
Elaborar Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres en algunas empresas.	Art. 40.1 Ley 4/2005
Elaborar pautas para la elaboración de planes y políticas de igualdad en las empresas.	Art. 40.2 Ley 4/2005
Elaborar mecanismos de seguimiento y evaluación y medidas que faciliten la elaboración y puesta en marcha de planes y políticas de igualdad en las empresas.	Art. 40.3 Ley 4/2005
Poner en marcha medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.	Art. 48 Ley Orgánica 3/2007
Establecer que el acoso sexista se considerará falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario.	Art. 43.1 Ley 4/2005
Determinar que las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista.	Art. 43.2 Ley 4/2005
Poner en marcha políticas para prevenir y erradicar el acoso sexista.	Art. 43.3 Ley 4/2005

Garantizar, a quienes sufren acoso sexista, el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.	Art. 43.4 Ley 4/2005
Garantizar derechos, en el ámbito laboral y funcionarial, que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren violencia de género .	Art. 2, d) Ley Orgánica 1/2004
Dar trato preferente a las víctimas de maltrato doméstico para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas (siempre que se ajusten a su perfil).	Art. 60.1 y 60.2 Ley 4/2005
Promover, por parte del Gobierno Vasco, la contratación laboral de mujeres víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas.	Art. 60.2 Ley 4/2005
Reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.	Art. 44, 1. Ley Orgánica 3/2007
Conceder el permiso y la prestación por maternidad en los términos previstos en la normativa laboral de Seguridad Social.	Art. 44, 2. Ley Orgánica 3/2007
Reconocer a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social, para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.	Art. 44, 3. Ley Orgánica 3/2007
Facilitar, por parte de las administraciones públicas vascas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.	Art. 47 Ley 4/2005
Procurar que todas las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no-abreviada, incluyan en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.	Art. 75 Ley Orgánica 3/2007
Promover, por parte de las administraciones públicas vascas, que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Art. 24 Ley 4/2005
Generar un discurso que facilite las vocaciones industriales entre la población juvenil (hombres y mujeres), aprovechando los atributos de la Industria 4.0: digitalización (Internet industrial, apps industriales, big data, realidad virtual, ciberseguridad...), industria de "bata blanca" (ej: fabricación aditiva), industria respetuosa con el medio ambiente, servicios avanzados, etc.	Plan de Industrialización 2017-2020. "Basque Industry 4.0"

3. LEGISLACIÓN

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMICA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres

Programa Marco por el Empleo y la Reactivación económica 2017-2020

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (PIMH)

Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la garantía de ingresos y para la inclusión social.

Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.

Decreto 328/2003, de 23 de diciembre, de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas.

Decreto 327/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las medidas destinadas a la mejora de la ocupabilidad y a promover la inserción laboral.

PCTI Euskadi 2030 Líneas estratégicas y económicas básicas (2019)

Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi (2018-2020)

Plan de Industrialización 2017-2020 "Basque Industry 4.0"

Programa de Gobierno (2020-2024) XII Legislatura. "Euskadi en marcha"

ÁMBITO ESTATAL

Constitución Española (Art. 35)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 21)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (arts. 4, 6, 14, 15, 16 y 27)

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

Plan Integral de Política Industrial 2020 (PIN 2020)

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Gobierno de España, 2021

ÁMBITO EUROPEO

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.

Directiva 96/34/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, EL CEEP y la CES

Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025

ÁMBITO INTERNACIONAL

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Septiembre de 1995.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, 2015

4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIOD.
<ul style="list-style-type: none"> Personas activas, ocupadas o paradas en el mercado laboral de la CAE por sectores económicos, edad y sexo Personas ocupadas según situación profesional, sector y sexo Personas ocupadas según tipo de contrato, sector y sexo Personas ocupadas según tipo de jornada, sector y sexo Mujeres en puestos de responsabilidad directiva en empresas según sector Evolución de personas ocupadas como empresarias o miembros de cooperativas según sexo en el sector industrial 	<u>Encuesta de población activa.</u> INE, 2021T2	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres y hombres ocupadas/os según actividad en el sector industrial de la CAE (2019) Porcentaje de presencia de mujeres sobre el total de cada subsector industrial en la CAE (2009-2019). 	<u>Encuesta industrial.</u> Eustat, 2021b	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Alumnado matriculado en FP por sexo y familia profesional 	<u>Estadística de las Enseñanzas no universitarias.</u> Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Alumnado universitario de grado, máster y doctorado por sexo y campo de estudio 	<u>Estadística universitaria.</u> Eustat, 2021	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Alumnado de formación profesional ocupacional 	<u>Series estadísticas.</u> Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2021	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Siniestralidad laboral y enfermedades profesionales por sexo 	<u>Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.</u> Osalan, 2019	Anual
<ul style="list-style-type: none"> Excedencias por el cuidado de hijas e hijos o familiares por sexo 	<u>Prestaciones Seguridad Social y otra protección social.</u> Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020	Anual

<ul style="list-style-type: none"> • Grado de dificultad para compaginar aspectos de conciliación • Grado de dificultad para solicitar permisos 	<u>Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Eustat, 2021</u>	Anual
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de conciliación tomadas por empresas 	<u>Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE).</u> <u>Instituto de las Mujeres, 2016</u>	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> • Ganancia media anual por trabajador o trabajadora según sector y sexo • Ganancia por hora normal de trabajo según sector y sexo 	<u>Encuesta anual de Estructura Salarial.</u> INE, 2019.	Anual

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

ESTUDIOS E INFORMES

- La construcción social del empleo femenino en España entre 1800-1935 (2002). Mercedes Arbaiza Vilallonga. *Revista Arenal*, número, 10, nº 2. 2002 El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. INMARK/Instituto de la Mujer, 2006.
- La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Carrasquer, P., 2009.
- Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Ikuspegi@k. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, 2011
- Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE). Instituto de las Mujeres, 2016
- IV Plan Interinstitucional de apoyo a las familias de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el periodo 2018-2022, Gobierno Vasco, 2018
- Ánalisis de la brecha salarial de género por sectores productivos. USO, 2018
- La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Emakunde, 2018
- Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi. Fundación ISEAK, 2019
- Encuesta anual de Estructura Salarial. INE, 2019.
- Datos sobre violencia contra las mujeres. CAE 2019, Emakunde, 2020
- Mujeres y Hombres en Euskadi. Cifras 2020 (Emakunde 2020bis)
- Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. Osalan, 2019
- Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi. Emakunde, 2019
- Ánalisis de la evolución de la industria vasca desde principios de siglo. Hernández, A., 2020
- Estadística de la representación sindical en la CAV desde una perspectiva de género 2009-2018. Departamento de Trabajo y Empleo, 2020
- Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020

- [Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019.](#) DGVG, 2020
- [Prestaciones Seguridad Social y otra protección social.](#) Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020
- [Encuesta de población en relación con la actividad.](#) Eustat, 2021a
- [Encuesta industrial.](#) Eustat, 2021b
- [Estadística universitaria.](#) Eustat, 2021c
- [Encuesta de población activa.](#) INE, 2021
- [Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.](#) Eustat, 2021
- [La industria farmacéutica, un sector que suma en igualdad de género.](#) Farmaindustria, 2021.
- [Series estadísticas.](#) Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, 2021.

5.2 MANUALES Y GUÍAS

- [Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.](#) Emakunde, 2021.

5.3 RECURSOS WEB

- [Web Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente](#)
- [Web Departamento de Trabajo y Empleo](#)
- [Web Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales](#)
- [Web Departamento de Educación](#)
- [Web Consejo de Relaciones Laborales \(CRL\)](#)