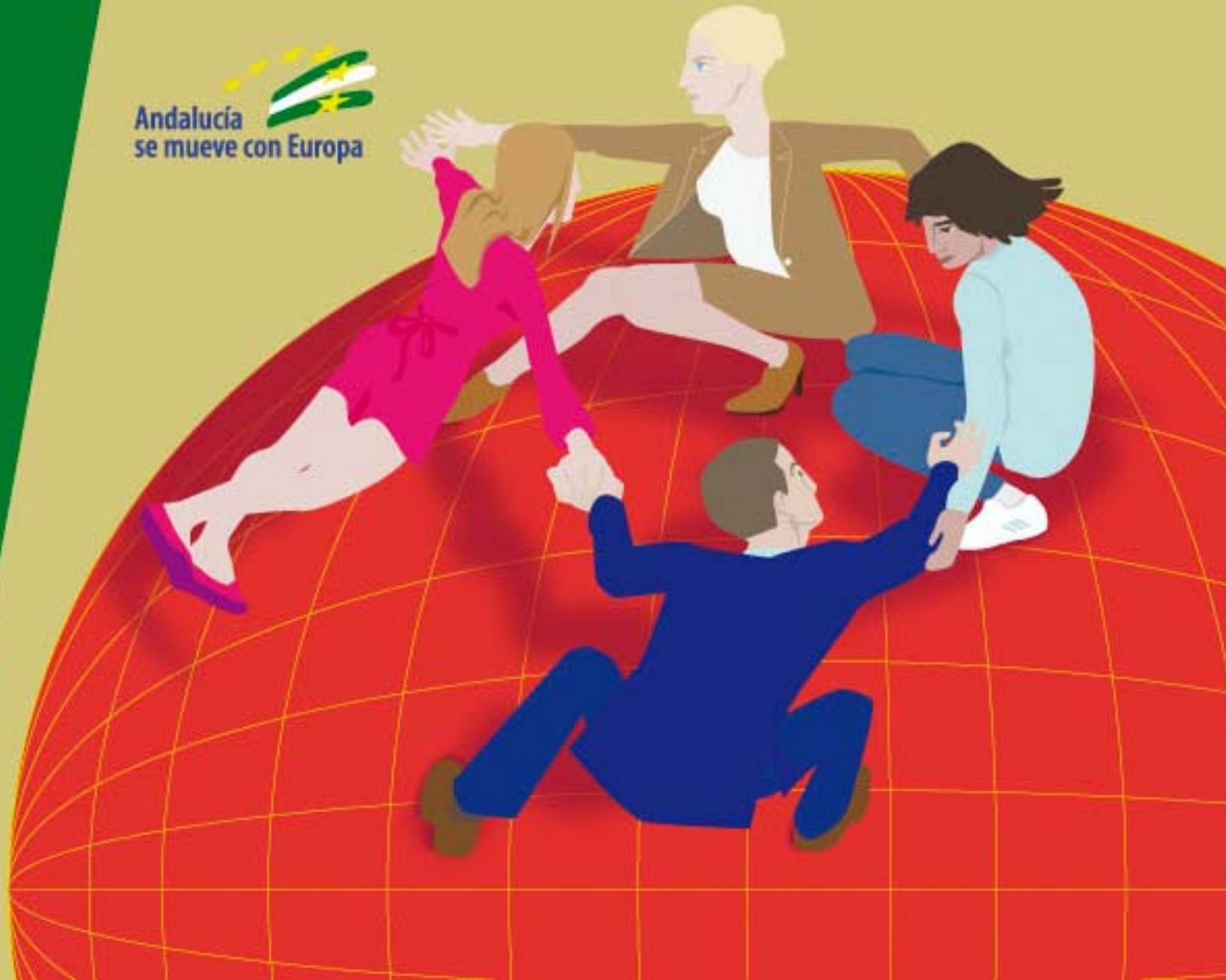


Análisis de la Promoción del Empleo Femenino en las Empresas Andaluzas

MUJERES DESEMPLEADAS, EMPRESAS, TRABAJADORES/AS, AGENTES SOCIALES

Diciembre

2009
Comunidad Autónoma de
Andalucía



FINANCIAN:

Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

Fondo Social Europeo.

PROMUEVE:

SUMA Consultores.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Prólogo Creativo.

IMPRESIÓN:

Lince Artes Gráficas.

EDICIÓN:

Diciembre de 2009.

PRESENTACIÓN

1. **RESUMEN DE RESULTADOS**
2. **METODOLOGÍA APLICADA AL ESTUDIO**
3. **NORMATIVA BÁSICA RELATIVA A LA IGUALDAD DE GÉNERO**
 - 3.1. **Ámbito Internacional**
 - 3.2. **Unión Europea**
 - 3.3. **Ámbito Nacional**
 - 3.4. **Ámbito Autonómico (Comunidad Autónoma de Andalucía)**
4. **PRESENCIA FEMENINA EN EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN ANDALUZA Y SU SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL**
 - 4.1. **Presencia femenina en el conjunto de la población andaluza**
 - 4.2. **Situación actual de la mujer en el mercado de trabajo andaluz**
 - 4.3. **Conclusiones**
5. **CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**
 - 5.1. **Conocimiento de la normativa de Promoción de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**
 - 5.2. **Actitudes frente al desconocimiento de la normativa de Promoción de la Igualdad entre Mujeres y Hombres**
 - 5.3. **Opinión de los Agentes Sociales y Económicos de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)**
6. **IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN**
 - 6.1. **Conocimiento del significado de la expresión “Promoción de la Igualdad de Género” en el ámbito laboral**
 - 6.2. **Dificultad de Acceso al Empleo**
 - 6.3. **Igualdad en los Procesos de Selección de Personal**
 - 6.4. **Medidas de Acción Positivas en el ámbito laboral**
 - 6.5. **Opinión de los Agentes Sociales y Económicos de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)**
7. **IGUALDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO**
 - 7.1. **Clasificación Profesional. Presencia femenina en los niveles de responsabilidad y directivas de las empresas andaluzas**
 - 7.2. **Formación**
 - 7.3. **Promoción Profesional**
 - 7.4. **Igualdad Retributiva**
 - 7.5. **Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo**
 - 7.6. **Opinión de los Agentes Sociales y Económicos de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)**

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- 8.1. **Conocimiento del significado de la expresión “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” en el ámbito de la empresa**
- 8.2. **Aspectos influyentes en la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**
- 8.3. **Medidas de Acción Positivas favorecedoras de la Conciliación**
- 8.4. **Opinión de los Agentes Sociales y Económicos de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)**

9. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- 9.1. **Conocimiento del significado del concepto “Plan de Igualdad” en las empresas**
- 9.2. **Diseño y elaboración de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas**
- 9.3. **Adopción e implantación de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas**
- 9.4. **Evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas andaluzas**
- 9.5. **Opinión de los Agentes Sociales y Económicos de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)**

10. IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y UTILIZACIÓN DE LENGUAJE NO SEXISTA

- 10.1. **Negociación Colectiva y Convenios Colectivos: Opinión de los Agentes Sociales y Económicos de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)**
- 10.2. **Utilización de Lenguaje No sexista**

11. CONCLUSIONES: ANÁLISIS DAFO

12. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

13. FUENTES ESTADÍSTICAS Y DOCUMENTALES

14. AGRADECIMIENTOS

PRESENTACIÓN

Como todas las conquistas sociales que se han ido sucediendo desde el pasado hasta el presente, y que seguirán proyectándose en el futuro desde distintos frentes, el tema de la **Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo** no es una cuestión que agota su resolución en un acto singular, es decir, no se resuelve en un solo día, sino que ha necesitado, necesita y necesitará un **continuo e inagotable esfuerzo** para conseguir que la mentalidad y, especialmente, la historia hecha costumbre e incorporada a la cultura de las sociedades vaya cambiando **gradualmente** hasta que dicha Igualdad deje de ser una conquista para ser una **realidad** aceptada y consolidada de manera incuestionable.

Para ello, desde hace tiempo se están **concienciando y movilizano** muchos agentes y colectivos sociales para alcanzar el deseado objetivo, desde entidades asociativas, plataformas en defensa de los derechos de la mujer en materia de empleo hasta otros agentes sociales y económicos como sindicatos, agrupaciones empresariales, etc., y todos ellos **animados** también en última instancia por el sujeto social que tiene un mayor encargo en la Promoción de la Igualdad entre los Hombres y las Mujeres: la **Administración Pública**.

En la dirección indicada en el párrafo anterior, el **Servicio Andaluz de Empleo** de la **Consejería de Empleo** está llevando a cabo desde hace tiempo un especial esfuerzo en pro de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el ámbito laboral, materializado a través de líneas de actuación y marco normativo como, la promulgación de **normativa específica** (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*) o en la asunción de **medidas específicas** o en la irradiación **transversal** en todas las políticas públicas del concepto de Igualdad de Género.

Y es en este **contexto**, como una medida específica más y esperando aportar su granito de arena a esta particular conquista social que es la Igualdad entre Hombres y Mujeres en materia de Empleo, donde tiene pleno sentido la presentación de este Estudio que tiene como objetivo analizar la Promoción del Empleo Femenino en las empresas andaluzas desde una **amplia perspectiva** que intenta explorar y evaluar la **situación de la mujer** en aspectos tales como la promoción profesional, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras muchas.

Antonio Toro Barba.

Director Gerente del Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo.

1. RESUMEN DE RESULTADOS

La promulgación de la **Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, a nivel nacional, y la **Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, a nivel autonómico, han marcado a nivel normativo en materia laboral, un antes y un después en aspectos tan cruciales como el acceso al empleo y los procesos de selección; la formación; la promoción profesional; la retribución económica; la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo; y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, regulando una serie de obligaciones y/o pautas a las empresas y a la Administración Pública en materia de Igualdad de Oportunidades.

Así, por ejemplo, se obliga a contemplar en los diversos **convenios colectivos** ciertas **cláusulas** para evitar cualquier tipo de práctica discriminatoria, así como la implantación de **Planes de Igualdad** a aquellas empresas de **más de 250 trabajadores/as**. Asimismo, la Administración Pública se compromete a ofrecer el **apoyo** y el **asesoramiento** necesario para tal fin.

No obstante, al caracterizarse la Legislación por su **novedad y aprobación reciente** (apenas se aprobaron las leyes hace un par de años), existe un **gran desconocimiento** entre la población, como así lo ponen de manifiesto las empresas, trabajadores/as y mujeres en desempleo encuestadas en el marco del presente Estudio, por lo que una **buena difusión e información** de todas estas medidas se antoja **fundamental**.

La mujer se encuentra con **diversos obstáculos o barreras** que dificultan su plena integración en el mercado laboral en condiciones de igualdad, así como su promoción profesional. Encontramos, entre otras, la **creencia de que la mujer se encuentra menos capacitada** para desempeñar las mismas tareas profesionales que el hombre, o la **dificultad de conciliar su vida laboral, familiar y personal**, ya que, a pesar de que este hecho afecta tanto a hombres como a mujeres, son éstas las perjudicadas en mayor medida. En este último caso, se torna fundamental que la empresa en particular y la Administración Pública en general, facilite a los/as trabajadores/as ciertas **medidas favorecedoras** de la conciliación, tales como flexibilidad horaria, asunción de permisos o excedencias, ayudas económicas, oferta de servicios varios, entre otras.

Estos y otros **resultados de interés** obtenidos se muestran a continuación a modo de **resumen** para que el/la lector/a pueda confeccionarse una idea acerca de la **realidad andaluza en materia de promoción de la Igualdad en el ámbito laboral** y tras el análisis de los datos recopilados en este Estudio.

Para ello, presentamos la información obtenida por **colectivos** sondeados, bien a través de encuestas a **empresas, trabajadores/as y mujeres en desempleo**, bien por medio de entrevistas a agentes sociales y económicos (**agrupaciones empresariales, sindicatos y Administración Pública**), en relación a los seis grandes bloques de contenidos propuestos:

- Conocimiento de la normativa.
- Planes de Igualdad.
- Acceso y selección.
- Igualdad en los puestos de trabajo (clasificación profesional, formación, promoción profesional, Igualdad retributiva y prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo).
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Convenios colectivos y lenguaje no sexista.

VISIÓN DE LAS MUJERES DESEMPLEADAS



- **Desconocimiento total o parcial** de la **normativa vigente** en materia de **Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, ocasionado, en gran parte, por un desinterés hacia la temática tratada, pues la mayoría considera que la Igualdad de Género se está abordando desde un **prisma excesivamente político**, por lo que llega a convertirse en una materia alejada de la ciudadanía, situación que se ve agravada por la **escasa difusión y promoción** de la normativa vigente en materia de género. No obstante, afirman desear conocer más exhaustivamente la legislación en un futuro inmediato.

- Las medidas legislativas contribuirán a la **consecución real y efectiva** de la Igualdad de Género en el ámbito laboral a **medio-largo plazo**, siempre y cuando éstas se acompañen de actuaciones de **sensibilización comunitaria**, además de contemplar el fomento de una educación social para la **corresponsabilidad**.

- **Acceso femenino** al mercado laboral **aparentemente igualitario** con respecto al hombre, salvo **excepciones** puntuales que se suceden, principalmente, en el **trabajo por cuenta ajena**, sobre todo, si se trata de **microempresas** (menos de 10 trabajadores/as) y actividades relacionadas con la **construcción** o la **industria**. Por otro lado, en el caso concreto del **trabajo por cuenta propia**, la principal barrera es la existencia de **tabúes** sociales como, por ejemplo, la reticencia de la persona consumidora a entrar en un negocio si éste es regentado por una mujer, junto con el hecho de poner en tela de juicio su capacidad emprendedora y directiva.

- Las mujeres desempleadas en situación de riesgo de exclusión sociolaboral, además de la anterior, apuntan hacia la **asunción de cargas familiares** asignadas frecuentemente a la mujer, y a las **mayores exigencias** de las entidades bancarias para **financiar** proyectos empresariales diseñados y dirigidos por una mujer, como obstáculos a salvar.

- Los **procesos de selección** de personal que realizan las empresas andaluzas otorgan, mayoritariamente, las **mismas posibilidades** a hombres y mujeres, aunque influyen **factores externos** a dichos procesos que pueden perjudicar a la mujer como, por ejemplo, el sector de actividad de la empresa. Por otra parte, cuando se detectan discriminaciones de género en la selección de personal, se apunta a que **se concede mucha importancia a las cuestiones personales de la mujer** (Ej. Hijos, edad, estado civil, etc.).
- El concepto **“Acción Positiva”** resulta **desconocido** para las desempleadas andaluzas; no obstante, al acercarles su significado, afirman que se trata de **actuaciones necesarias**, dado que las mujeres sufren discriminaciones específicas que pueden vencerse a través de estas acciones.
- **Valoración positiva** en cuanto al tratamiento recibido por el **Servicio Andaluz de Empleo**, pues consideran que son atendidas de forma igualitaria con respecto a los hombres. No obstante y, a pesar de esta valoración positiva, **desconocen** total y absolutamente la existencia de **medidas concretas** que estén llevando a cabo las Administraciones Públicas para facilitar la incorporación laboral femenina.
- **No** resulta **necesario** que las ofertas de empleo se redacten con un **lenguaje inclusivo**, pues el género masculino integra también al femenino, por lo que no se concibe como una cuestión de discriminación por razón de género.

VISIÓN DE LAS EMPRESAS

- **Conocimiento parcial** de la legislación, pues la mayoría de las empresas andaluzas son **conscientes** de su **aprobación**, aunque **no** han profundizado en su **contenido**.
- La principal **causa** motivadora del **desconocimiento** normativo, cuando éste se produce, apunta hacia la **falta de concienciación** de la empresa acerca de la problemática de la Igualdad de Género.
- Gran parte de las empresas afirman que **no existen circunstancias que dificulten la incorporación** de la mujer en sus organizaciones. Por otra parte, la mayoría de aquellas que han reconocido **alguna dificultad**, la justifican argumentando que las mujeres no han desempeñado **tradicionalmente** las tareas realizadas en la empresa, resultando muy complicado encontrar mujeres cualificadas adecuadamente para los puestos a cubrir.
- En la mayoría de las empresas que cuentan con **mujeres directivas**, éstas realizan plena e íntegramente las **funciones de Dirección**, existiendo mayor presencia femenina en el **área de Administración**.

- En Andalucía, la gran mayoría de las empresas afirma impartir **cursos de formación** destinados a **hombres y mujeres**, indistintamente. Señalan, además, que la **asistencia** a los cursos **no se relaciona directamente con el género** de la persona trabajadora. No obstante, cuando se produce **absentismo femenino** en la formación, apuntan a que a las mujeres les resultan **poco atractivos** los **contenidos** de los cursos impartidos, así como a la dificultad de asistir debido a la **impartición fuera del horario laboral** y a las **responsabilidades familiares**, como el cuidado de hijos/as, personas dependientes, etc.
- Con respecto a la **promoción profesional**, la mayor parte de empresas indican que las **mujeres** encuentran **más dificultades** con respecto a los hombres porque son ellas las que otorgan **prioridad a su vida familiar frente a la laboral** cuando vislumbran problemas de conciliación.
- Los puestos de trabajo con **mayor retribución** los ocupan, según la mayoría de empresas andaluzas, **hombres y mujeres** de manera equilibrada. Se afirma, asimismo, que los **salarios no difieren** para un puesto de trabajo de igual valor y cualificación.
- Conciencia generalizada entre las empresas de que tanto **hombres** como **mujeres** pueden ser **víctimas de acoso** sexual y/o acoso por razón de sexo en el **ámbito laboral**.
- Consideración, por parte de la mayoría de las empresas andaluzas, de que las **medidas** dirigidas a facilitar la **conciliación** deben dirigirse a **trabajadores y trabajadoras**.
- Principales **Medidas de Acción Positivas** implantadas en las empresas para promover la Igualdad de Género son:
 - **Acceso y Selección:**
 - Incluir una o varias mujeres en los equipos de Recursos Humanos.
 - Evitar la costumbre de utilizar el lenguaje sexista en los procesos de selección de personal o en la redacción del/os puesto/s ofertado/s.
 - Proporcionar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.
 - **Formación.** La mayoría de empresas reconoce no llevar a cabo acciones al respecto; no obstante, aquellas que sí toman medidas, han implantado principalmente las siguientes:
 - Oferta de diversas modalidades de formación (presencial, a distancia, teleformación, etc.).
 - Impartición de la formación en horario laboral.

- Prestación de servicios cuando el curso impartido exceda de la jornada laboral.
- **Promoción profesional:**
 - Análisis del potencial de las trabajadoras de la plantilla.
 - Facilidad de acceso a la formación, garantizando compatibilidad con su vida familiar y personal.
 - Identificación de dificultades de promoción femenina.
- **Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:**
 - Procedimiento oficial de intervención y denuncia.
 - Jornadas de sensibilización y concienciación.
 - Elaboración y difusión de Códigos de Buenas Prácticas.
- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**
 - Reducción y/o flexibilización del tiempo de trabajo.
 - Ampliación de los permisos de paternidad y maternidad.
 - Acumulación de horas de lactancia.
- Respecto a los **Planes de Igualdad**, apuntar:
 - Conocimiento **vago e impreciso**, debido a que se trata de un tema tan reciente que no ha sido asimilado aún, del **concepto** “Plan de Igualdad” y de las **ayudas** promovidas por la **Administración Pública** para facilitar su elaboración. A pesar de ello, otorgan **importancia** a la elaboración de dichos Planes pues lo consideran **ventajoso para la empresa**, ya que mejora la imagen de ésta de cara a la Sociedad, favorece el clima laboral, y contribuye a la promoción de relaciones más igualitarias entre los/as trabajadores/as, principalmente.
 - En Andalucía, de manera preocupante, los Planes de Igualdad se encuentran mayoritariamente en **proceso de elaboración**, o ni tan siquiera **se ha abordado** su confección.
 - Con respecto a las empresas que **disponen** de un Plan de Igualdad o se encuentran **en proceso**:
 - Más de la mitad de ellas lo han elaborado o están desarrollándolo por iniciativa propia y no por obligación legislativa.

- En su mayoría, los equipos de trabajo encargados de los Planes se componen de personal únicamente de la propia empresa, con formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades, y equilibradamente por hombres y mujeres.
- Las acciones contempladas, total o parcialmente, se articulan en objetivos específicos y medibles, acompañadas de partidas presupuestarias.
- Casi el 100% de las empresas aseguran haber establecido indicadores e instrumentos de evaluación concretos y bien definidos, además de haber planificado un sistema de revisión periódica.
- Gran parte de las empresas prevén una vigencia temporal media de sus Planes de Igualdad a largo plazo, esto es, superior a tres años.

Más de la mitad de las empresas andaluzas encuestadas se posicionan a favor de la redacción de los **perfiles profesionales en ambos géneros**; no obstante, **no** le otorgan la misma **importancia** cuando se trata de **elaborar documentos internos** de la empresa, ya que no lo consideran relevante para fomentar la Igualdad de Género; sin embargo, cuando preguntamos a **trabajadores/as** si su empresa tiene a **redactar documentos con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio**, la respuesta que encontramos es de **carácter afirmativo**.

VISIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



- Los/as empleados/as de las empresas de la Comunidad Autónoma de Andalucía entrevistados, junto con las trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral, encuentran que tanto hombres como mujeres, a la hora de acceder a un puesto de trabajo, tropiezan con **obstáculos independientemente de su sexo**.
- No obstante, en el caso concreto de las **barreras que encuentra la mujer**, apuntan hacia la concesión de una **excesiva relevancia a las circunstancias personales y familiares** de la mujer; esto es, se tiene muy en cuenta si la mujer tiene hijos/as, personas dependientes, etc.
- La mayoría de trabajadores y trabajadoras (incluidas aquellas en riesgo de exclusión sociolaboral) aportan que las **funciones** que realizan son **equivalentes al puesto desempeñado**, correspondiéndose éste, a su vez, con su **cualificación profesional**, por lo que el género de la persona empleada no influye en estos aspectos de la clasificación profesional.

- Casi el 100% de personas empleadas andaluzas encuestadas (introducidas también las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral) afirma que, cuando sus empresas ofertan **acciones formativas**, éstas se dirigen indistintamente a **hombres y mujeres**, siendo similar la **asistencia** a los cursos de formación en ambos géneros. No obstante, en aquellos casos en los que hemos registrado **absentismo femenino** en la formación, se refleja un **problema de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, pues las principales causas apuntan hacia la posesión de responsabilidades familiares que deben atender necesariamente, y a la imposibilidad de asistencia cuando la formación se imparte fuera del horario laboral.

- Atendiendo a la opinión de trabajadores y trabajadoras (también aquellas en riesgo de exclusión sociolaboral), comprobamos que la percepción de empleados/as apunta hacia una situación de Igualdad de Género en cuanto a retribución económica, la cual se corresponde, en casi el total de casos registrados, con la máxima **“a igual puesto de trabajo y cualificación, igual salario percibido”**. También se manifiesta dicha Igualdad en la promoción profesional, aunque se reconoce que, **en caso de producirse diferencias, son las mujeres las que encuentran más dificultades frente a los hombres**, fundamentalmente derivadas de la **prioridad** que el género femenino otorga a su **vida familiar** en el caso de encontrar problemas para conciliar ésta con su trabajo.

- Al cuestionar a trabajadores/as (incluidas aquellas en riesgo de exclusión sociolaboral) sobre las expresiones **“acoso sexual”** y **“acoso por razón de sexo”**, registramos, de manera generalizada, que son entendidas como manifestaciones de violencia de género donde la **principal víctima** es la **mujer** siendo considerados, además, aunque en menos casos, los hombres como posibles víctimas.

- Algo más de la mitad de **trabajadores/as** entiende la expresión **“conciliación de la vida laboral, familiar y personal”** como la necesidad de diseñar e implementar medidas para que **empleados y empleadas** puedan tener más facilidades a la hora de **conjugarse de manera armoniosa todos los ámbitos que configuran su vida**. Sin embargo, cuando cuestionamos únicamente a las **trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral**, registramos que éstas relacionan directamente la conciliación con un **tema exclusivamente femenino**, dato que podemos catalogar de preocupante con respecto a la consecución de la Igualdad de Género en el ámbito laboral andaluz. Por otra parte, y en relación a la misma temática, cuando abordamos las situaciones que actúan como **principales problemas o barreras** para permitir la conciliación, denotamos preocupación por la posesión de **responsabilidades familiares no compartidas** y por la **imposibilidad** de encontrar, tras la finalización de la jornada laboral, **espacio para el ocio y/o la familia**.

- Para gran parte de trabajadores/as (incluidas las mujeres en riesgo de exclusión social) la elaboración de **Planes de Igualdad** en las empresas andaluzas se valora otorgándole **relevancia** para la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Afirman, además, en la mayoría de los casos, **desconocer** si su empresa se encuentra haciendo algo al respecto y, cuando conocen la situación en cuanto al desarrollo de un Plan de Igualdad y la entidad donde desempeñan su vida profesional, reconocen que éste **no existe**.



VISIÓN DE LAS AGRUPACIONES EMPRESARIALES

- Valoración general de la **situación actual** de la mujer en el mercado laboral andaluz como **positiva**; esto es, se encuentra en constante avance, aunque aún **no se ha equiparado** al mismo nivel que la situación laboral masculina (sobre todo, en aspectos como la retribución salarial o la ocupación de puestos de responsabilidad). Por ello, hacen hincapié en una necesaria **sensibilización comunitaria** de la mano de los diversos agentes sociales implicados en la materia, tales como los sindicatos, las Administraciones Públicas y las propias agrupaciones empresariales.

- La mayoría de agrupaciones empresariales entrevistadas valoran el **futuro** de la Igualdad de Oportunidades, tras la aprobación de la normativa que la regula, de forma **positiva**; no obstante, aportan que se trata de una **legislación bastante joven**, por lo que aún no ha podido generar frutos y calar en la sociedad. Tanto es así que las propias entidades entrevistadas afirman, de modo generalizado, que **no conocen aún exhaustivamente el contenido legislativo** aunque, por otro lado, certifican saber de la existencia del concepto **“Plan de Igualdad”**, aspecto que catalogan como un **punto débil** de la legislación, pues lo vislumbran como una **obligatoriedad** normativa.

- Principales **problemas o puntos débiles** en materia de Igualdad:

- **Acceso al empleo:** Únicamente se considera discriminatorio cuando se trata de acceder a puestos pertenecientes a sectores “masculinizados”.

- **Clasificación profesional:** Los puestos de trabajo con mayor responsabilidad y pertenecientes a la Dirección se encuentran ocupados fundamentalmente por hombres, siendo los puestos de categoría inferiores desempeñados por trabajadoras.

- **Promoción profesional:** No se considera que exista discriminación como tal, sino que el problema estriba en que los ascensos laborales exigen mayor implicación y, la mujer, según apuntan la mayoría de agrupaciones empresariales entrevistadas, cuando encuentra problemas a la hora de conciliar su vida laboral, familiar y personal, inmediatamente prioriza a la familia.

- La consecución de la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** es considerada como el **gran punto débil** en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, aunque no únicamente para mujeres sino también para hombres, pues éstos también asumen responsabilidades familiares.

- Principales puntos fuertes en materia de Igualdad:
 - **Formación:** Acciones formativas dirigidas tanto a hombres como a mujeres.
 - **Retribución económica:** A igual puesto de trabajo, igual salario percibido.
 - **Prevención y protección contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:** No suelen producirse demasiadas situaciones; no obstante, aseguran que, en caso de que se produzcan, serán sancionadas inmediateamente.
- La opinión generalizada sobre los **Planes de Igualdad** de las agrupaciones empresariales entrevistadas, apuntan hacia una **insuficiencia de recursos**, y un **coste económico y esfuerzo laboral extra** por parte de las empresas, lo cual les conduce a una imposibilidad para llevarlos a cabo. Aseguran, además, que perciben dichos Planes de Igualdad como una **imposición de la normativa** reguladora de la materia.
- La aprobación de la Legislación en materia de Igualdad ha influido **positivamente** en los **procesos de negociación colectiva**, pues se empieza a contemplar la **inclusión en los convenios de aspectos relacionados con la contribución de la Igualdad de Género en el ámbito laboral** que anteriormente nunca habían sido objeto de reflexión.
- La Igualdad de Género debe abordarse en las mesas de negociación colectiva desde el **diálogo social y el pacto acordado entre las partes implicadas en el establecimiento de cláusulas en los convenios colectivos**. Además, según la visión generalizada de las agrupaciones empresariales, debe **incrementarse la presencia femenina** en las comisiones negociadoras, y garantizar que los agentes implicados en los procesos poseen **formación específica** en materia de Igualdad de Género, al mismo tiempo que conocen a la perfección la **realidad concreta del sector** al que pertenezca el convenio colectivo que se trabaja, con objeto de conseguir una aplicación real de la Igualdad, sensibilización y concienciación y mayor objetividad en las decisiones tomadas en los procesos de negociación colectiva, fundamentalmente.



VISIÓN DE LOS SINDICATOS

- La visión general de los principales sindicatos andaluces concibe la **situación actual** de la mujer en el mercado laboral andaluz como un **periodo de estancamiento y discriminación**, tras una etapa de avance positivo, derivado de la situación de **crisis económica** vivida en nuestro país, la cual afecta tanto a hombres como a mujeres en materia de empleo; no obstante, como las mujeres se han incorporado al mercado posteriormente a los hombres, son éstas las primeras en abandonarlo cuando se producen destrucciones masivas de puestos de trabajo.
- Las **Leyes de Igualdad** contribuyen **positivamente** a la situación de la mujer en el mercado laboral, pues **quedan reguladas situaciones anteriormente no contempladas**. Sin embargo, los sindicatos hacen hincapié en que esta inclusión no resulta suficiente para conseguir la Igualdad, por lo que habrá que esperar un **tiempo de adaptación** a la normativa e implantar **Medidas de Acción Positivas**, sin olvidar que necesariamente se tratará de un **proceso lento y paulatino**.
- Los principales sindicatos andaluces catalogan la Ley Autonómica de Igualdad como una **declaración de buenas intenciones**, pues la puesta en práctica de las medidas que recoge no se especifica concretamente, sino que más bien se caracteriza por la **ambigüedad** y la **generalidad**, lo cual dificulta su aplicación. Por otro lado, valoran positivamente de la legislación el **tratamiento transversal** que ésta realiza de la Igualdad; esto es, se propone erradicar la discriminación en todas las **esferas sociales** (familia, educación, sanidad, empleo,...)
- Principales **problemas o puntos débiles** en materia de Igualdad:
 - **Acceso al empleo:** Considerados aspectos exclusivos de la parte empresarial, por lo que da lugar a subjetividad en los procesos. La representación de la parte trabajadora afirma que en la incorporación femenina al mercado de trabajo se tiene mucho en consideración la posesión de responsabilidades familiares.
 - **Clasificación profesional:** Las categorías inferiores se encuentran feminizadas, ocupando los hombres los puestos de trabajo de mayor cualificación. No obstante, las mujeres comienzan a acceder a puestos intermedios.
 - **Formación:** La debilidad estriba en la imposibilidad por parte de la mujer de asistir a los cursos de formación si éstos se imparten fuera del horario laboral, debido a la dificultad para conciliar.
 - **Promoción profesional:** La dificultad en la conciliación convierte en problemático el acceso a la formación, lo cual implica un menor reciclaje profesional con el consecuente aumento de dificultades para promocionar.

- **Retribución económica:** Los sindicatos lo consideran un punto débil, puesto que los salarios percibidos por las mujeres trabajadoras son inferiores a los sueldos masculinos, hecho que adjudican a la ocupación femenina de puestos de trabajo de categorías profesionales inferiores.

- **Prevención y protección contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:** La representación de trabajadores/as valoran la actitud positiva de las empresas andaluzas ante la introducción de cláusulas para prevenir y proteger del acoso; sin embargo, catalogan este aspecto como un problema a mejorar pues afirman que la parte empresarial se adjudica la potestad a la hora de establecer protocolos de actuación, sin tener en cuenta la otra parte perjudicada en una situación de acoso, esto es, el/la trabajador/a.

- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Coinciden los sindicatos con las asociaciones empresariales en la concepción de la conciliación como el verdadero problema en materia de Igualdad y sobre el cual hay que incidir mayoritariamente. Los sindicatos vislumbran la situación con respecto a esta temática como una realidad caracterizada por una “doble función laboral” femenina, en la que la mujer ha salido “fuera”, pero el hombre no ha “entrado” en las responsabilidades familiares en la misma medida en que lo han hecho ellas, por lo que la situación no se encuentra equiparada ni equilibrada.

- Principales **puntos fuertes** en materia de Igualdad: La visión sindical, de manera generalizada, aboga por la **inexistencia** de puntos fuertes en cuanto a la Igualdad de Género en materia laboral necesitándose, sin duda, introducir mejoras en todos los aspectos tratados anteriormente.

- **Reticencia empresarial** para elaborar **Planes de Igualdad**, tanto por parte de aquellas empresas obligadas (pretenden alargar en el tiempo el diseño de su Plan) como por aquellas empresas que no encuentran imposición normativa (obvian la posibilidad de elaboración).

- Se otorga **bastante relevancia** a la normativa en cuanto a la obligación de incluir **cláusulas en materia de Igualdad de Oportunidades en los convenios colectivos**, valorándose esta situación de manera muy óptima, pero sin olvidar que, para llevar a cabo este compromiso, resulta **absolutamente necesaria la información y la formación** de todos y cada uno de los agentes implicados en los procesos de negociación colectiva, con objeto de erradicar prejuicios y estereotipos de género, además de un tratamiento de la temática de forma **transversal**, esto es, desde todos los aspectos discutidos en las mesas de negociación.



VISIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- **Progreso laboral femenino**, aunque se trata de un **proceso lento** en el cual se siguen produciendo desigualdades de género en aspectos tales como la retribución salarial y/o la ocupación de puestos de responsabilidad, principalmente.

- **Valoración positiva de la normativa**, basada en la concepción de una **regulación de situaciones desprotegidas con anterioridad** a la aprobación de las leyes. Por otro lado, se pone de manifiesto, como una **debilidad** de la misma, el hecho de que se establecen articulados caracterizados por la **ambigüedad en su aplicación** en la realidad laboral.

- **Tratamiento transversal** de la Igualdad de Género en la normativa como **fortaleza** de la misma, ya que se contempla desde todos los **espacios sociales**, es decir, desde la política, la educación, la sanidad, etc.

- Principales **puntos débiles y puntos fuertes** en materia de Igualdad: La Administración Pública realiza una **distinción situacional** en función de si se trata del **empleo público** o del **empleo privado**. Así, establece que los problemas se encuentran en el mercado privado y en todos los aspectos relacionados con la relación laboral, pues consideran que no rige el principio de objetividad en este ámbito, por lo que la realidad se encuentra desprotegida ante cualquier amenaza de desigualdad y discriminación por razón de sexo.

- Los **Planes de Igualdad** son considerados, desde la Administración Pública, como una **medida idónea** para la **contribución a la Igualdad de Género en el ámbito laboral** y favorecedora, primordialmente, de la erradicación de discriminaciones en cuanto a la retribución salarial, la promoción profesional y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aunque, sin duda, proyectará tintes de Igualdad en todos los aspectos relacionados con el acceso al empleo y los puestos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- La **introducción de cláusulas** benefactoras de la Igualdad de Oportunidades en los **convenios colectivos** es catalogado como un **acierto de la legislación vigente** en la materia que nos ocupa; no obstante, para desarrollar los procesos de negociación colectiva de acuerdo a lo establecido legislativamente, resulta **absolutamente imprescindible**, desde el punto de vista de las Administraciones Públicas entrevistadas en el presente Estudio, la **formación en Igualdad de Género para todos aquellos agentes implicados en los procesos de negociación colectiva**, de modo que se desarrollen actuaciones desde un **prisma objetivo y justo**, fruto del **acuerdo y el consenso, la seriedad y la responsabilidad social**.

2. METODOLOGÍA APLICADA EL ESTUDIO

La elaboración de este Estudio se ha basado fundamentalmente en el diseño, desarrollo y ejecución de una estudiada **metodología** vertebrada en cuatro fases diferenciadas y sucesivas en el tiempo. El contenido y enfoque metodológico de cada una de ellas ha sido, de forma somera, el siguiente:

A. Análisis documental

El objetivo primordial de esta primera fase ha consistido en la búsqueda, selección y tratamiento de información ya existente, procedente de estudios, informes, estadísticas, etc. referentes a diversas cuestiones que de forma directa o indirecta están enlazadas a la Igualdad de Trato y Oportunidades por Razón de Género en el ámbito laboral tanto a nivel andaluz como en otros ámbitos geográficos (nacional e internacional), constituyendo la generalmente nombrada **información secundaria**.

Es importante señalar que esta información nos ha permitido obtener **un mayor conocimiento** acerca de cuestiones tan relevantes como el acceso al mercado de trabajo de la mujer, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras, hechos que hemos contrastado y complementado a posteriori con el trabajo de campo.

Por otro lado, es preciso indicar la estructura metodológica que se ha seguido. Se diferencia en ella **tres aspectos esenciales** que, de forma transversal, está presente en la realización de este Estudio. Son los siguientes:

- El análisis de las variables se ha llevado a cabo tomando como referencia el **antes** y el **después** de la promulgación y publicación de la legislación tanto nacional como autonómica en materia de promoción de Igualdad de Género, normativa aprobada en el año **2007**.
- Profundizando aún más en el análisis descrito con anterioridad, se evalúa el diferente **impacto** que ha tenido la legislación mencionada en las empresas que tienen menos de **250 trabajadores/as** y las que tienen más de la cifra indicada.
- Al ser un trabajo que se circunscribe al ámbito autonómico andaluz y a su ámbito laboral y productivo, se analizan igualmente las variables por grandes **sectores de actividad económica** y, en pos de una mayor concreción y profundidad, a **nivel provincial**.

B. Realización del trabajo de campo

El objetivo de esta segunda fase ha sido **contrastar, complementar y verificar** en un sentido amplio, la información obtenida en la fase anterior, mediante el uso de unas herramientas diseñadas específicamente a tal efecto, constituyendo la denominada **información**

primaria.

Como se ha señalado en el apartado anterior, el trabajo de campo ha resultado fundamental para contrastar las hipótesis resultantes de la información secundaria y poder sacar a la luz aquellas variables sobre las que se dispone poca o nada de información.

Hay que indicar que el trabajo de campo ha tenido como destinatarios/as **cuatro colectivos** andaluces diversos: **mujeres desempleadas, mujeres y hombres ocupadas/os, empresas y agentes sociales y económicos**, realizando una especial observación y seguimiento de las mujeres que están en una especial situación de **vulnerabilidad** y en riesgo de **exclusión** del mercado laboral.

Las herramientas utilizadas han sido las siguientes:

1. Encuesta dirigida a una muestra representativa de mujeres desempleadas, mujeres y hombres ocupadas/os y responsables de recursos humanos de las empresas de Andalucía. Para cada una de las muestras indicadas se ha elaborado un cuestionario específico, formado por preguntas cerradas de opción múltiple incluyendo, algunas de ellas, justificación de la misma. A continuación, se describen brevemente los contenidos abordados:

Encuesta para mujeres desempleadas:

- Datos Personales (edad, estudios, número de hijos/as y de personas a su cargo, tiempo en desempleo...).
- Bloque I. Dificultad de acceso al empleo e Igualdad de acceso en los procesos de selección de personal.
- Bloque II. Conocimiento de las medidas de Acción Positivas.
- Bloque III. Realización de cursos de formación.
- Apéndice: Circunstancias que sitúan a las encuestadas en una posible situación de riesgo de exclusión sociolaboral.

Encuesta para mujeres y hombres ocupados/as:

- Datos personales (edad, estudios, número de hijos/as y personas a su cargo, sector de actividad en el que trabaja, área funcional, categoría profesional, tipo de contrato, de jornada...)
- Bloque I. Dificultad de acceso al empleo y en los procesos de selección.
- Bloque II. Clasificación profesional y ocupación de niveles de responsabilidad.
- Bloque III. Acceso a la formación y promoción profesional.

- Bloque IV. Igualdad retributiva.
- Bloque V. Prevención, protección e intervención contra el acoso sexual y/o el acoso por razón de género.
- Bloque VI. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Bloque VII. Implantación de Planes de Igualdad en las empresas.

**Las respuestas registradas versan sobre la situación que las personas trabajadoras encuestadas experimentan en su propia realidad, es decir, la empresa donde desempeñan su actividad laboral*.*

Encuesta para responsables de recursos humanos de las empresas:

- Datos de la empresa (forma jurídica, sector de actividad, tamaño...).
- Bloque I. Conocimiento de la normativa nacional y autonómica para la promoción de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Bloque II. Igualdad de acceso en los procesos de selección de personal de las empresas.
- Bloque III. Representación cualitativa de las mujeres directivas.
- Bloque IV. Acceso a la formación y promoción profesional.
- Bloque V. Igualdad retributiva.
- Bloque VI. Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Bloque VII. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Bloque VIII. Planes de Igualdad en las empresas.

**Las respuestas registradas versan sobre la situación específica de la empresa encuestada*.*

Con objetivo de enriquecer aún más los datos que se recogieron, se aplicaron sobre ellos diversos cruces con deseo de conocer la realidad, no sólo de manera general, sino además en aspectos más concretos tales como la situación según sectores de actividad empresarial; niveles de estudios; y sexo de la persona trabajadora encuestada, entre otros.

Como se observará en apartados sucesivos, se han expuesto los resultados obtenidos relacionando los bloques de contenido analizados con la muestra encuestada y entrevistada:



A continuación se presenta la ficha técnica de las encuestas realizadas a los colectivos entrevistados:

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A MUJERES DESEMPLEADAS	Ámbito de ejecución	Comunidad de Andalucía.
	Universo	Mujeres desempleadas inscritas en el SAE (Servicio Andaluz de Empleo) como demandantes de empleo.
	Muestra	Muestreo probabilístico: Etapa 1: Identificación del universo muestral. Etapa 2: Determinación del tamaño muestral. Etapa 3: Realización del trabajo de campo.
	Selección de la muestra	Aleatorio simple.
	Tamaño muestral	205
	Tipología cuestionario	Encuesta estructurada cerrada.
	Periodo de ejecución	Mayo-Julio 2009.
	Selección de puntos de muestreo	Empresas y entidades provinciales, de forma personal.
	Entidad ejecutante	SUMA Consultores (www.sumaconsultores.es).

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A MUJERES Y HOMBRES OCUPADAS/OS	Ámbito de ejecución	Comunidad de Andalucía.
	Universo	Mujeres y hombres ocupadas/os de las empresas andaluzas de diversos sectores de actividad.
	Muestra	Muestreo probabilístico: Etapa 1: Identificación del universo muestral. Etapa 2: Determinación del tamaño muestral. Etapa 3: Realización del trabajo de campo.
	Selección de la muestra	Aleatorio simple.
	Tamaño muestral	350
	Tipología cuestionario	Encuesta estructurada cerrada.
	Periodo de ejecución	Mayo-Julio 2009.
	Selección de puntos de muestreo	Empresas y entidades provinciales, de forma personal.
	Entidad ejecutante	SUMA Consultores (www.sumaconsultores.es).

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A LAS EMPRESAS ANDALUZAS	Ámbito de ejecución	Comunidad de Andalucía.
	Universo	Empresas andaluzas de diversos sectores de actividad.
	Muestra	Muestreo probabilístico: Etapa 1: Identificación del universo muestral. Etapa 2: Determinación del tamaño muestral. Etapa 3: Realización del trabajo de campo.
	Selección de la muestra	Aleatorio simple.
	Tamaño muestral	301
	Tipología cuestionario	Encuesta estructurada cerrada.
	Periodo de ejecución	Mayo-Julio 2009.
	Selección de puntos de muestreo	Empresas andaluzas, de forma personal.
	Entidad ejecutante	SUMA Consultores (www.sumaconsultores.es).

2. Entrevista dirigida a agentes sociales y económicos de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos, Administración Pública), con gran experiencia en materia de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres, cuyas opiniones completan y complementan la información obtenida de las encuestas. La misma está formada por una serie de preguntas abiertas que giran entorno a varios **bloques de contenido**

fundamentales:

- Situación actual de la mujer en el mercado laboral andaluz.
- Legislación en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, tanto nacional como autonómica. Cambios que se han producido, previsión de futuro, etc.
- Puntos fuertes y débiles en los siguientes ámbitos, dependiendo del sector de actividad del/a encuestado/a: Acceso al empleo y procesos de selección, clasificación profesional y ocupación de niveles de responsabilidad, formación y promoción profesional, Igualdad retributiva, prevención y protección frente al acoso sexual y/o acoso por razón de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Negociación Colectiva. Influencia de la legislación, formación de las personas implicadas, etc.
- Propuesta de acciones o medidas para mejorar e impulsar la promoción de la Igualdad de Género en las empresas andaluzas y en el mercado laboral andaluz, en general.

Seguidamente se presenta la ficha técnica de las entrevistas realizadas:

FICHA TÉCNICA DE LAS ENTREVISTAS	Ámbito de ejecución	Comunidad de Andalucía.
	Universo	Agentes Sociales y Económicos con experiencia en materia de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Andalucía.
	Selección de la muestra	Estratégica.
	Tamaño muestral	17
	Tipología cuestionario	Entrevista abierta.
	Periodo de ejecución	Junio-Septiembre 2009
	Selección de puntos de muestreo	Agentes sociales y económicos, de forma personal.
	Entidad ejecutante	SUMA Consultores (www.sumaconsultores.es)

C. Tratamiento y análisis de la información obtenida

El objetivo de esta tercera fase se ha concretado en la selección de la información **pertinente y relevante** obtenida de las fuentes secundarias y primarias, mediante el tratamiento y análisis pormenorizado de las mismas. Hay que indicar que el tratamiento conjunto de las fuentes primarias y secundarias nos ha permitido tener una imagen bastante **fiel y ajustada a la realidad** de la Igualdad de Género en el ámbito laboral y socioeconómico del territorio andaluz.

D. Elaboración del Informe final

El objetivo de esta cuarta fase se ha traducido en la **redacción** del presente **Estudio**, producto-resultado que es el culmen del proceso emprendido desde la primera fase, documento obtenido a partir de la sucesión de diversos borradores que le han dado su forma final, a través de un trabajo de **selección y concreción** continua hasta dar con el documento definitivo que se considera satisface las expectativas y objetivos planteados desde su inicio.

3. NORMATIVA BÁSICA RELATIVA A LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.1. Ámbito Internacional

1. Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, de 7 de noviembre de 1967

El 7 de noviembre de **1967** se proclama, por Asamblea General, la **“Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer”** entendiéndose absolutamente necesaria la desaparición de todas las formas de discriminación y el fomento de la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Todo ello, amparado en un **principio de no discriminación** por el cual todos los seres humanos se consideran **iguales en dignidad** y con idénticos **derechos y libertades** sin distinción alguna, incluida la derivada del sexo.

En su articulado, compuesto por 11 preceptos que deben aplicar todos los Estados, se describen de manera detallada derechos, libertades y actuaciones encaminadas a la eliminación de toda discriminación en contra de la mujer en cuanto a su **plena participación en la vida política, social, económica y cultural** en condiciones de **igualdad** con el hombre.

La aprobación de la declaración viene justificada por la preocupación de la patente discriminación sufrida por las mujeres y la concepción de esta desigualdad como incompatible con respecto a la dignidad humana y el bienestar de la familia y la sociedad en general, constituyéndose como un obstáculo para el desarrollo y el progreso efectivo de un país, el bienestar del mundo y la paz.

En concreto, para el Estudio que nos ocupa, resulta especialmente relevante la mención del **artículo 10**, el cual se cita textualmente a continuación:

“Artículo 10.

1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.”

2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979

En 1979 se celebra la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, considerada como la “Carta de los derechos Humanos de la Mujer”. Entró en vigor a principios de los años 80, con la idea de establecer preceptos encaminados hacia la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, ofreciéndose como un instrumento para erradicar la “Discriminación contra la mujer”, definida en su artículo 1 como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

El desarrollo de los **30 artículos** que componen la estructura de la normativa se apoya en una **base ideológica de no discriminación femenina**, ya que ésta es considerada como una violación de la **dignidad humana**, como un obstáculo para el **bienestar social y familiar**, y para el pleno **desarrollo comunitario**.

A lo largo de su contenido, se enuncian postulados en todos y cada uno de los ámbitos de la vida del ser humano para garantizar la plena participación en la sociedad desde una óptica de igualdad; no obstante, el **artículo 11** merece especial mención por abordar cuestiones acerca del ámbito que se analiza en el presente estudio, esto es, el **ámbito laboral**. Él mismo dice:

“Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

Mediante la aprobación de la Convención se crea, además, el “Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”, cuya función principal es velar por la adecuada aplicación de la Convención por parte de todos los Estados que la han firmado y

ratificado; encontrándose, entre ellos, España.

3. Conferencias mundiales de las Naciones Unidas sobre la mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Beijing; 1995)

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), con objeto de establecer estrategias y Planes de Acción para fomentar la **plena participación femenina en la sociedad** convocó, a nivel mundial, la celebración de **Cuatro Conferencias sobre la Mujer**: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y, finalmente, Beijing (1995). La **Primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer** fue convocada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y celebrada en **México** en el año **1975** coincidiendo, además, con el Año Internacional de la Mujer.

Entre los objetivos de la Conferencia se encontraba la consecución de la plena igualdad e integración de la mujer en el desarrollo de la vida política y social mediante la aprobación de un **Plan de Acción Mundial** que desarrollase acciones y medidas a aplicar por los gobiernos y la comunidad internacional en relación a diversos ámbitos como el **acceso a los recursos, el empleo, la participación política, la salud y la educación**, entre otros.

Transcurridos cinco años desde la primera conferencia, se celebra en **Copenhague (1980)** la **Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer**, con el fin de **visualizar y analizar** la trayectoria del **Plan de Acción Mundial de 1975**, extrayéndose como conclusión que, a pesar de establecerse unos derechos en pro de la igualdad e integración femenina, éstos no se habían hecho efectivos ya que podía apreciarse que **las mujeres aún no eran participantes activas**; esto es, existían derechos reconocidos y garantizados, en la teoría, pero no se hacía uso de ellos ni había suficiente concienciación y sensibilización, en la práctica. Por todo ello, desde la conferencia, se invitó a que los Estados adoptasen **medidas** que **paliaran las deficiencias** detectadas e **impulsaran la participación real** del colectivo femenino.

Con el objetivo de valorar la situación desde la conferencia de México en 1975, se celebra la **Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer**, en **Nairobi (1985)**, considerada como la madre del **“Feminismo Mundial”**. La **evaluación del decenio** fue catalogada como **negativa**, pues se pensaba que las mujeres beneficiarias de las medidas de igualdad constituían una minoría, por lo que se desplegaron ideas encaminadas a la constitución de la **participación femenina** no sólo como un **derecho legítimo** sino también como una **necesidad social** para el desarrollo comunitario y la paz mundial.

Sin duda, las tres primeras conferencias contribuyeron a poner de relieve la existencia de la mujer como parte integrante de la sociedad; no obstante, se había experimentado que **tomar conciencia** de la importancia de la mujer para la sociedad era **condición necesaria pero no suficiente** para conseguir la **igualdad** efectiva entre hombres y mujeres.

Es en la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, celebrada en **Beijing** en **1995**, donde se pone de manifiesto que la cuestión relevante es poner especial aten-

ción al concepto de **“Género”** desde una **visión integral** de todas y cada una de las dimensiones sociales. Como resultado, se aprobó una **“Plataforma y Plan de Acción”** para instaurar medidas encaminadas a fusionar la participación como **“derecho”** y la participación como **“hecho”**, concretamente en **12 esferas** de especial importancia:

- La mujer y la pobreza.
- La educación y la capacitación de la mujer.
- La mujer y la salud.
- La violencia contra la mujer.
- La mujer y los conflictos armados.
- La mujer y la economía.
- La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones.
- Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
- Los derechos humanos de la mujer.
- La mujer y los medios de comunicación.
- La mujer y el medio ambiente.
- La niña.

3.2. Unión Europea

Antes de adentrarnos en la normativa europea específica en materia de Igualdad, resulta interesante hacer mención al **Tratado de Roma (1957)** por el cual se constituye la Comunidad Económica Europea (CEE) y al **Tratado de Ámsterdam (1997)**, en el cual se modifica el artículo 119 del documento de Roma, quedando redactado en el artículo 141 que *“cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (...) Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.”* Entre otras cuestiones, el Tratado de Ámsterdam (aprobado por España mediante la Ley Orgánica 9/98, de 16 de diciembre) establece la Igualdad de hombres y mujeres como objeto de atención de la Unión Europea y elemento a contemplar en todas y cada una de políticas y actuaciones a desarrollar.

Resulta destacable, además, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión**

Europea (2000). Por un lado, de manera general, este instrumento reconoce los derechos y libertades del ser humano independientemente de su sexo y, por otro lado y de manera particular, en sus artículos 21 (apartado 1) y 23, se recoge textualmente lo que sigue:

“Artículo 21. No discriminación. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

“Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.”

Normativa específica en el marco de la Unión Europea:

1. Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunido en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar

La citada resolución, bajo la consideración de la **conciliación de la vida laboral y familiar** como un **derecho igualitario** de hombres y mujeres, se establece como una invitación a los gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea, a las instituciones y órganos de la Comunidad Europea, a las empresas públicas y privadas, a las personas trabajadoras y a los agentes sociales, para que contribuyan a la consecución de un **aumento de la calidad de vida** de hombres y mujeres a través de la implantación y puesta en práctica de **medidas** favorecedoras de la igualdad en cuanto a **participación equilibrada** en la vida profesional y familiar, pudiendo citar, entre otras, las siguientes:

- Facilidad para el disfrute de **permisos de paternidad y maternidad** sin que esto suponga un cambio en cuanto a derechos laborales.
- Aumento de la aparición de **servicios de apoyo a las familias**, tanto por parte de las Administraciones Públicas como por medio de entidades de carácter no lucrativo, como las Organizaciones No Gubernamentales, gracias a la proporción de incentivos para este fin.
- Armonización y compatibilización de **horarios laborales y escolares**.
- Concienciación de la importancia de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida laboral y familiar a través de **campañas de sensibilización social**.

- Desarrollo de instrumentos que promuevan la **contratación y promoción equilibrada**.
- **Organización del tiempo** de trabajo.

2. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo relativa a la aplicación del Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

Normativa comunitaria europea amparada en la concepción de la Igualdad de todos y todas ante la ley y la protección contra la discriminación como **derecho universal** reconocido, además de la Igualdad de trato entre hombres y mujeres como **principio fundamental** establecido en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (Tratado de Ámsterdam, 1997), en el cual se proclama la Igualdad entre hombres y mujeres como cometido de la Comunidad y se atribuye a los Estados miembros la obligación positiva de promover la misma en **todas sus actividades (artículos 2 y 3)** y, más concretamente, en asuntos de **empleo y ocupación (artículo 141)**. Se trata, además, de una Directiva que ofrece un articulado modificador de la normativa 76/207/CEE, y en la cual se contemplan aspectos tales como los siguientes:

- La **Igualdad** entre el hombre y la mujer como **objetivo prioritario** para los Estados Miembros.
- Definiciones de **conceptos** relacionados con la Igualdad (discriminación directa e indirecta, acoso, acoso sexual)
- Contemplación de la **Igualdad** en el acceso al **mercado laboral**, el trabajo por cuenta propia, la selección, la contratación, la orientación profesional, la formación y el reciclaje, la experiencia laboral práctica, las condiciones de empleo, y la afiliación.
- Deber de los ordenamientos jurídicos de introducir **medidas para indemnizar** a la persona que haya sido **víctima de discriminación**, y medidas para **proteger contra el despido u otro trato desfavorable** derivado de la exigencia del cumplimiento del principio de Igualdad.
- Creación de **organismos responsables** de la promoción y el seguimiento de la Igualdad de todas las personas sin discriminación por razón de sexo.
- Colaboración de los **interlocutores sociales** con los **Estados miembros** mediante el desarrollo de acciones tales como convenios colectivos, códigos de conducta, investigación, e intercambio de experiencias y buenas prácticas, entre otras.

- La invitación a **empresarios**, por parte de los Estados miembros, para que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral debiendo presentar, periódicamente, **información sobre su empresa** (proporción de trabajadores y trabajadoras,..) a fin de tomar medidas acertadas.

3. Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

Esta disposición tiene por **objeto** “crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro”, e incorporar en los Estados miembros el **principio de Igualdad de trato** entre hombres y mujeres como **principio fundamental de la Unión Europea**, entendiendo la discriminación sexual como un obstáculo para la consecución de la plena integración de todos/as en la vida económica y social, y aplicándose a las personas encargadas de suministrar bienes y servicios al público ofrecidos fuera de la vida privada y familiar.

Una consideración relevante recogida en la directiva, es la designación que deberán emprender los Estados miembros para **crear organismos encargados de la promoción de la igualdad de trato** mediante la prestación de asistencia a las víctimas, la realización de estudios, y la publicación de informes y recomendaciones.

4. 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

Con la entrada en vigor de la presente directiva europea se pretende garantizar la aplicación del principio de **Igualdad de Oportunidades e Igualdad de trato** entre hombres y mujeres **en el empleo y la ocupación** mediante el desarrollo, por parte de los Estados miembros, no sólo de **medidas legislativas** sino que se contempla, además, establecer un **diálogo con los diversos interlocutores sociales** para contribuir a la consecución del objetivo planteado. Para ello, en la normativa se despliegan contenidos tales como la igualdad en la retribución, la igualdad de trato en los regímenes profesionales, la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo, los recursos y cumplimiento, y la promoción de la igualdad de trato: diálogo, principalmente.

Como se ha podido apreciar, son bastantes las disposiciones normativas desarrolladas en Europa en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres; no obstante, se desea mencionar que, además de la legislación expuesta, se han llevado a cabo **Cinco Programas de Acción Comunitarios** desde el año **1982**, destinados a tal fin.

Y finalmente, se considera de relevancia hacer alusión al **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, creado en **2006** como instrumento de apoyo para las instituciones europeas y los Estados miembros en la lucha contra la discriminación por razón de

sexo y en la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres.

3.3. Ámbito Nacional

1. Constitución Española, 1978

Considerada la **norma suprema del ordenamiento español** y en la cual se recoge, a lo largo de su articulado, preceptos en los que la **Igualdad** se establece como uno de los **valores fundamentales** que convierten a **España** en un **Estado Social y Democrático de Derecho**, junto con otros valores tales como la **libertad, la justicia y el pluralismo político** (Artículo 1, apartado 1 del texto legal). En relación al tema que nos ocupa, esto es, la Igualdad, podemos citar los siguientes **artículos** recogidos en la Constitución Española que hacen alusión a este valor fundamental de nuestra sociedad:

“Artículo 9.

2. *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

“Artículo 14. *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

“Artículo 23.

1. *Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.*

2. *Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.”*

“Artículo 32.

1. *El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”*

“Artículo 35.

1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

2. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras

Expone la **necesaria configuración legislativa de diversas normativas españolas** con el fin de adecuarlas a lo establecido a nivel internacional y comunitario (Estatuto de los Trabajadores; Ley de Procesamiento Laboral; Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Ley General de la Seguridad Social; y Leyes reguladoras de la Función Pública), pues justifica la existencia de **cambios** producidos en **nuestra sociedad** tras la **incorporación de la mujer al mundo laboral**.

El objetivo de dichas modificaciones legales se encamina al establecimiento de directrices que faciliten la **conciliación de la vida laboral y familiar**, además de fomentar el **reparto equilibrado**, entre hombres y mujeres, de **responsabilidades** profesionales y personales. Por ello, se contemplan circunstancias como los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y cuidado de la familia; los permisos por adopción y acogimiento; la reducción de la jornada y excedencias; y la inclusión del riesgo de embarazo como prestación de la Seguridad Social, con la finalidad de proteger a la mujer trabajadora embarazada.

3. Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

Mediante este Decreto se crea el **Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, instrumento que, a través del análisis de la situación de las mujeres respecto al género masculino y de la evaluación de las políticas existentes en este ámbito, permitirá realizar un **diagnóstico fiable y válido sobre la Igualdad de Oportunidades** entre hombres y mujeres, y así establecer **medidas adecuadas** tendentes a mejorar la situación femenina en los ámbitos en los que se detecte necesidad de hacerlo. Para ello, en la normativa, se establecen las **funciones** del Observatorio. A continuación se citan algunas:

- *Recibir información sobre medidas y actividades que pongan en marcha las Administraciones Públicas en materia de Igualdad de Oportunidades.*
- *Evaluar el impacto en la sociedad de las políticas y medidas que afecten a las mujeres.*
- *Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico de la situación de las mujeres en España.*
- *Realizar el seguimiento informativo de las políticas sociales que afectan a las mujeres.*
- *Difundir información sobre diversos aspectos relacionados con las mujeres.*

4. Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favo-

recer la Igualdad entre mujeres y hombres

La aprobación del acuerdo supone la **creación y aceptación** de un conjunto de **medidas** propuestas en **diversos ámbitos** (empleo; empresa; conciliación de la vida laboral y familiar; investigación; solidaridad; deporte; igualdad; y violencia de género) con la finalidad de contribuir activamente a la **disminución y eliminación de las desigualdades existentes en nuestra sociedad por razón de sexo**. Así, se establecen actuaciones como las siguientes:

- El objetivo prioritario en los programas públicos de fomento del empleo será la **inserción laboral femenina**. Igualmente sucede en el caso de contratación con las Administraciones Públicas.
- Creación del **“Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas”** para analizar la situación e introducir las modificaciones oportunas para mejorar sus condiciones de vida en este contexto.
- Establecimiento de un programa de **incentivos a empresas** que promuevan la incorporación femenina en los puestos de dirección.
- Concesión de **ayudas económicas (microcréditos)** a mujeres **emprendedoras**.
- Modificaciones como la **reducción de la jornada laboral**, la **flexibilización horaria**, o la creación de **escuelas** en el ámbito laboral.
- Creación de la unidad **“Mujer y Ciencia”** para contribuir al aumento de la presencia femenina en los grupos de investigación.
- Establecimiento, en el marco de la **cooperación internacional**, de la lucha contra la discriminación sufrida por las mujeres.
- Promoción del deporte femenino mediante el desarrollo del programa **“Mujer y Deporte”**.
- Creación de **recursos asistenciales específicos para mujeres víctimas de violencia de género**: juzgados de violencia sobre la mujer, plan para la inserción laboral, teleasistencia, o acceso a viviendas de protección oficial.
- Desarrollo de medidas en diversas líneas dentro del **ámbito de la Administración Pública**: acceso al empleo público, promoción profesional, fomento del valor de la igualdad, lucha contra la violencia de género, inclusión de secciones de igualdad en las páginas web, publicación de estadísticas públicas con los datos desagregados por sexo, fomento de la participación de la mujer en comunidades rurales.

5. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

En primer lugar, la aprobación de la presente normativa viene amparada en legislaciones diversas a nivel mundial, europeo y nacional, pues la **Igualdad de género** está reconocida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como un **principio jurídico internacional** siendo, además, un **principio fundamental de la Unión Europea** que debe contemplarse en todas las políticas que establezcan los Estados miembros. Es en este punto donde cabe mencionar la incorporación que esta ley realiza *al ordenamiento español de dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro* (LO 3/2007).

El **fundamento jurídico español** en el cual se ampara la “Ley de Igualdad” resulta ser, como cabe esperar, nuestra norma suprema, esto es, la **Constitución Española de 1978**, la cual establece que *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social* (Artículo 14), además de otorgar obligatoriedad a los poderes públicos para *promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social* (Artículo 9, apartado 2).

Por otro lado, resulta necesaria la existencia de normativas en materia de Igualdad ya que nos situamos en una **realidad social** manifestante de evidentes **discriminaciones**, directas o indirectas, **por razón de sexo**; sobre todo si hacemos especial hincapié en aquellas mujeres en riesgo de exclusión social (minorías étnicas, inmigrantes, discapacitadas, etc.). No obstante, el **punto álgido** de la ley de Igualdad se encuentra en la **prevención de las conductas discriminatorias** a través de la promulgación y promoción de **políticas activas** en pro del derecho de Igualdad. Todo ello, desde una concepción de **transversalidad**, esto es, desde todos los ámbitos de la vida comunitaria (educación, empleo, sanidad, cultura, política, vivienda,...). La normativa va desplegando, a lo largo de su articulado, una serie de medidas transversales que tienen por objeto *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...) eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo*. Y, para ello, instrumentos como el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, la **Comisión Interministerial de Igualdad** con responsabilidades de coordinación, los **Informes de impacto de género**, y los **Informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de Igualdad**, se establecen como esenciales para la consecución efectiva de los objetivos propuestos en la ley:

a. Informe o evaluación periódica sobre la efectividad del principio de Igualdad

Se trata de un tipo de **documento** que el **Gobierno elaborará** para informar a las Cortes Generales sobre las **actuaciones que lleven a cabo** y la **efectividad** de éstas en relación al principio de Igualdad entre hombres y mujeres.

b. Informe de Impacto de Género

Documento de **carácter obligatorio** que deben incorporar todos aquellos proyectos de disposiciones generales y planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que vayan a ser presentados ante el **Consejo de Ministros**.

c. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

Se **define en la propia ley** como un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la Igualdad de trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El **“Plan de Igualdad”** debe recoger los **objetivos**, las **acciones** a desarrollar, y el **seguimiento** y **evaluación** del instrumento. En cuanto al contenido, debe contemplar medidas favorecedoras de la Igualdad en materia de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación profesional; conciliación de la vida laboral, personal y familiar; y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este instrumento adquirirá **obligatoriedad** en cuanto a su elaboración e implantación para aquellas empresas de **más de doscientos cincuenta trabajadores/as**, empresas que en su **convenio colectivo** de aplicación lo tengan así establecido y, finalmente, en aquellas a las cuales la autoridad laboral hubiera otorgado el Plan de Igualdad como **procedimiento sancionador**. Por otro lado, las que no se correspondan con cualquiera de estas circunstancias, el plan será considerado como una medida de **carácter voluntaria**, pudiendo solicitar al Gobierno, el apoyo técnico necesario para su correcta elaboración.

d. Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación

Se **define** como el “órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas públicas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad”.

e. Unidades de Igualdad

Son las encargadas de recopilar **información** estadística, elaborar **estudios, asesorar** en relación a la elaboración del informe de impacto de género, fomentar la **formación** en materia de Igualdad, y velar por el **cumplimiento** de la ley.

f. Consejo de Participación de la Mujer

Definido en la normativa como el “órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo”.

Como se ha comentado anteriormente, los preceptos contenidos en la legislación vigente se visualizan desde una óptica basada en la transversalidad del principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las actuaciones en las que intervengan los poderes públicos. De este modo, nos encontramos **diversos ámbitos donde implantar medidas de Igualdad**, tales como, la educación; la creación y producción artística intelectual; la política de salud; la sociedad de la información y los medios de comunicación públicos y privados; los deportes; el desarrollo rural; las políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda; la política española de cooperación para el desarrollo; el empleo público y privado; las Fuerzas Armadas; las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado; y el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Concretamente, en relación a la temática que nos ocupa, es decir, el **empleo**, se puede destacar que la **ley ofrece garantías** para el cumplimiento del principio de Igualdad de trato y Oportunidades en el **acceso** y procesos de **selección**; la **formación y promoción** profesional; las **condiciones** de trabajo; y la opción de **afiliación y participación** en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización referente a una profesión específica.

En cuanto a la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, resulta conveniente conocer que la ley la establece como un derecho, por lo que las empresas deben velar por el fomento de la **corresponsabilidad** de las obligaciones familiares entre hombres y mujeres.

Como medida impulsora de la Igualdad y de reconocimiento para aquellas empresas que fomenten y promuevan la no discriminación laboral por razón de sexo, se crea el **“Distintivo Empresarial en materia de Igualdad”**, el cual se podrá utilizar con fines publicitarios y comerciales. Para conseguirlo, las empresas deberán presentar una relación de las actuaciones de Igualdad que han llevado a cabo, siendo éstas evaluadas en base a unos criterios que determinarán la concesión de la condecoración: equilibrio del número de hombres y mujeres en los órganos de dirección y en las categorías profesionales; implantación de planes o medidas innovadoras de Igualdad; y publicidad no sexista.

Finalmente, para finalizar este apartado referente a la “Ley de Igualdad”, resulta adecuado mencionar la posibilidad que tienen las **empresas** de realizar **acciones de responsabilidad** (económicas, asistenciales, comerciales,...) de forma **voluntaria**, que **promuevan condiciones igualitarias en el entorno laboral o social**, y que sean concertadas previamente con la representación de los/as trabajadores/as, las organizaciones de consumidores/as y usuarios/as, las asociaciones defensoras de la igualdad por razón de género, o los organismos de igualdad.

3.4. Ámbito Autonómico (Comunidad Autónoma de Andalucía)

1. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía

Mediante la presente normativa, se desarrollan las particularidades que convierten a **Andalucía** en una Comunidad con **autogobierno propio** en el marco de la nación española.

A lo largo de todo el texto legal, se introducen cuestiones directamente relacionadas con la cuestión que nos ocupa, la **Igualdad** efectiva entre hombres y mujeres sin discriminación alguna por razón de sexo. Así, entre su estructura, podemos encontrar **postulados** que establecen lo siguiente:

“Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.

1. La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.”

“Artículo 14. Prohibición de discriminación. Se prohíbe toda discriminación (...) particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.”

“Artículo 15. Igualdad de género. Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.”

“Artículo 16. Protección contra la violencia de género. Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.”

2. Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas

Atendiendo a los **cambios** producidos en los **modelos y sistemas familiares**, además de la importancia de la familia como institución donde las personas que la integran comienzan a desarrollar su capital humano y su futuro capital profesional, se aprueba el presente Decreto con el objetivo de **fomentar la Igualdad** de la mujer con respecto

al hombre estableciéndose una serie de medidas en pro de las familias andaluzas con respecto a la **conciliación de la vida familiar y laboral**. Todo ello, bajo una conciencia fundamentada en el **compromiso** adquirido por las instituciones públicas con respecto a las familias y su deber de poner a su disposición cuantos **servicios** puedan ofrecer a fin de prestarles **apoyo** en relación al **desarrollo personal y profesional** en **Igualdad** de hombres y mujeres.

Las **medidas de acción positivas** que se detallan a lo largo de toda la estructura de la normativa, se distribuyen principalmente en siete ámbitos de actuación preferentes:

- 1) **Ayudas económicas por menores y partos múltiples:** Se desarrollan actuaciones de carácter económico, así como la compatibilidad de las mismas en casos concretos, como la recepción de ayudas por hijos/as menores de tres años, y partos múltiples.
- 2) **Reinserción laboral:** Establece la concesión de un incentivo económico para las empresas que reincorporen al mundo del trabajo a aquellas personas que cesaron su actividad laboral de forma temporal para dedicarse a atender a sus hijos/as menores de tres años.
- 3) **Centros de atención socio-educativa (Guarderías infantiles):** Se detallan las características correspondientes a este tipo de centros, en relación al acceso, personas destinatarias, coste, etc. Además, se establece un servicio complementario, la ludoteca infantil, dirigido a ofrecer en horario de tarde, actividades educativas al mismo tiempo que lúdicas.
- 4) **Medidas en materia educativa:** En este apartado podemos encontrar medidas encaminadas a la adquisición de ayudas para libros de texto, de asesoramiento y atención educativa, becas, o relativas al funcionamiento de los centros docentes públicos (aula matinal, comedor, actividades extraescolares,...)
- 5) **Incorporación de las familias al uso de las nuevas tecnologías:** A fin de facilitar el acceso, se desarrollan ayudas para la adquisición de equipos informáticos y la conexión a internet ofreciéndose, además, la impartición de cursos para el aprendizaje de esta materia.
- 6) **Medidas a favor de personas mayores y/o con discapacidad:** Se contemplan acciones de carácter sanitario (cuidados a domicilio, fisioterapia y rehabilitación, dispositivos de salud mental,...); acciones de carácter social en el domicilio (adecuación de viviendas,...) y en centros (centros de día, comedores, programas de respiro familiar, centros residenciales,...)
- 7) **Medidas instrumentales:** Establecimiento de horarios en los centros de salud; apoyo a la creación de guarderías infantiles y centros de atención a personas mayores, etc.

3. Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno

Con la aprobación del Decreto 93/2004, de 9 de marzo, se persigue la regulación de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la cual se establecen **medidas fiscales y administrativas** ya que, en su **capítulo VIII** se desarrollan **dos artículos** que hacen referencia a la **materia de género**; por un lado, el **informe de evaluación de impacto de género (artículo 139)** y, por otro lado, la obligación de que los **órganos consultivos y de asesoramiento** de la Administración de la Junta de Andalucía se compongan en base a un **criterio paritario (artículo 140)**.

El Decreto, mediante la regulación de dicha ley, se propone controlar que la **Igualdad** por razón de género sea contemplada en todos los **proyectos de ley y reglamentos** que se disponga a aprobar el **Consejo de Gobierno**. Todo ello para contribuir a la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres complementando las **Medidas de Acción Positivas** que se desarrollan con intervenciones de **carácter transversal** a través de las **políticas generales**.

4. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

La normativa se estructura en un Título Preliminar, cuatro Títulos, una Disposición Adicional, una Disposición Transitoria, una Disposición Derogatoria, y dos Disposiciones Finales.

En cuanto al **Título Preliminar** se debe comentar que en él se establecen **disposiciones generales**, tales como el **objeto** de la ley (hacer efectivo el derecho de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres), el **ámbito de aplicación** (Comunidad Autónoma de Andalucía), los **conceptos básicos** sobre la materia (discriminación directa/indirecta por razón de sexo; representación equilibrada; condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho; transversalidad; acoso sexual; y acoso por razón de sexo), y los **principios generales de actuación de los poderes públicos** (igualdad en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo; adopción de medidas para eliminar la discriminación o desigualdades; el reconocimiento de la maternidad como un valor social; fomento de la corresponsabilidad; promoción del acceso a recursos y participación plena, igualitaria y efectiva de las mujeres del medio rural; fomento de la composición paritaria en órganos de representación y toma de decisiones; colaboración, coordinación y cooperación entre las Administraciones y agentes sociales; adopción de medidas para la eliminación del uso no sexista del lenguaje, para compatibilizar las responsabilidades laborales, familiares y personales, además de para asegurar el acceso femenino al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y condiciones de trabajo; impulso de la igualdad en las relaciones entre particulares; y la incorporación al sistema educativo, del principio de igualdad y coeducación).

El **Título I**, enfocado a la promoción de la Igualdad de género en las políticas públicas,

se divide en **dos capítulos**. El primero de ellos aporta, de forma clara y precisa, indicaciones sobre las **actuaciones** a llevar a cabo por parte de los **poderes públicos** en materia de género (integración de la perspectiva de género en las disposiciones normativas; remisión de dos informes de evaluación, uno, con propuestas y medidas de actuación del impacto de género de aquella normativa que valide el Consejo de Gobierno, y otro, para evaluar el anteproyecto de Ley del Presupuesto; aprobación de un Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres cada cuatro años; utilización de un lenguaje no sexista e imagen pública igualitaria; investigaciones con la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos; realización de análisis y recogida de datos sobre la desigualdad en base al género, la situación femenina en el ámbito rural y en colectivos donde se consideren a las mujeres con mayor vulnerabilidad). El capítulo II aborda cuestiones enfocadas a la **promoción de la Igualdad de Género** por parte de la **Junta de Andalucía**, exponiéndose aspectos tales como la representación equilibrada en los órganos de dirección de la Administración; la preferencia de adjudicación, en la contratación pública, de las empresas que contemplen la promoción de la Igualdad de Oportunidades en sus proposiciones; o la inclusión de la Igualdad en las bases reguladoras de ayudas y subvenciones públicas.

Las medidas concretas que se proponen a fin de promover la Igualdad de Género en nuestra Comunidad Autónoma, se desarrollan a lo largo del **Título II**, y abarcan **diversos ámbitos de actuación** en relación a la educación; el empleo; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; la salud y el Bienestar Social; la atención a las mujeres; la participación social, política y económica; y los medios de comunicación social. Todas y cada una de ellas resultan de gran relevancia, no obstante, por guardar relación directa con nuestro Estudio, éste girará en toda la materia referente al empleo, concretamente, la situación del sector de las empresas privadas.

Las acciones que las Administraciones Públicas contemplan en el ámbito laboral dentro de las empresas privadas se dirigen fundamentalmente al establecimiento de **políticas** que contribuyan al **fomento del empleo de calidad** y **garantizando la Igualdad de Oportunidades**. Para ello, expone **medidas** como las que se ofrece a continuación:

- Políticas activas de empleo que aglutinen programas para la **inserción laboral** dirigidos a mujeres, en especial aquellas en situación de especial vulnerabilidad.
- **Incentivos** para las empresas que contribuyan a la contratación estable de las mujeres.
- Obligación, por parte de las empresas, de desarrollar medidas encaminadas a contribuir a la **no discriminación laboral** entre hombres y mujeres.
- Fomento de **ayudas a la creación de empresas y autoempleo** de mujeres.
- Actuaciones dirigidas a garantizar **calidad en el empleo e Igualdad** en todas las facetas de la relación laboral (acceso al empleo, estabilidad,

promoción profesional, formación continua, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo), con especial atención al cumplimiento de la premisa **“Igualdad de retribución por trabajo de igual valor”**.

- Facilidad, mediante apoyo y asesoramiento a empresas, en la elaboración de **Planes de Igualdad**.
- Deber de procurar una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en órganos directivos de empresas y representaciones empresariales.
- Inclusión, en los **convenios colectivos**, de **cláusulas** que promuevan la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de género.
- Promoción de acciones de **seguridad y salud laboral** que tengan en cuenta las diferencias físicas y psicosociales de mujeres y hombres.
- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, acciones de formación, etc., encaminadas a la **prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo** en el entorno laboral.
- Acciones destinadas al fomento de la **responsabilidad social** de las empresas; esto es, actuaciones (económicas, laborales, asistenciales, etc.) con la finalidad de contribuir a la mejora de la Igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.
- **Marca de excelencia:** Reconocimiento a instituciones concienciadas con la promoción de la Igualdad de Oportunidades por razón de sexo.
- Acciones encaminadas a favorecer la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, tales como el incentivo a aquellas empresas que generen servicios y recursos en este sentido; creación de centros infantiles en zonas industriales, etc.

El **Título III** establece como una necesidad para la Igualdad de Género, la existencia de **organización institucional** además de la **coordinación entre las Administraciones Públicas**; de modo que, a través de su articulado, describe los diversos entes destinados al fomento, desarrollo y evaluación de las políticas públicas que promueven la igualdad, como son la **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres; las Unidades de Igualdad de Género; el Observatorio de la Igualdad de Género; el Consejo Andaluz de Participación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género**. La **evaluación** en cuanto a la aplicación de la normativa junto con aquellas acciones que garantizan el respeto y compromiso por la efectividad del principio de Igualdad se establecen en el **Título IV**.

Finalmente, concluye la estructura normativa andaluza, con el desarrollo de una **Disposición Adicional Única**; una **Disposición Transitoria Única**; una **Disposición Derogatoria Única**; y dos **Disposiciones Finales**.

4. PRESENCIA FEMENINA EN EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN ANDALUZA Y SU SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

En el presente epígrafe el/a lector/a podrá constatar, en base a los datos referentes al Padrón Municipal 2001 y 2008 registrado por el **Instituto de Estadística de Andalucía**, el grado de **población femenina** en el conjunto de la población total andaluza y su **situación en el mercado laboral** de nuestra Comunidad Autónoma. Para ello, a continuación, se presentan diversas tablas en las cuales se desglosan estadísticas en relación a una serie de **variables** que, tras su análisis, nos han permitido establecer conclusiones sobre la situación actual de la mujer andaluza.

- Población total por **Provincias**
- Población total por **Sexo** (Mujer y Hombre)
- Población total por **Edad**
- Población total por **Nivel de Estudios**
- Población **extranjera** según **continente de procedencia**
- **Proyecciones** de población (2008-2015-2020 y 2025)
- Población **Activa**
- Población **Ocupada** y **Sectores de Actividad**
- Población **Parada**

4.1 Presencia femenina en el conjunto de la población andaluza

Población total

Tabla 1: Población total por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Valores absolutos (VA)	Valores relativos (VR %)
Almería	667.635	8,14
Cádiz	1.220.467	14,88
Córdoba	798.822	9,74
Granada	901.220	10,99
Huelva	507.915	6,19
Jaén	667.438	8,14
Málaga	1.563.261	19,06
Sevilla	1.875.462	22,87
Andalucía	8.202.220	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Población total según sexo

Tabla 2: Población total según sexo por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Almería	323.919	48,52	343.716	51,48	667.635	100
Cádiz	611.851	50,13	608.616	49,87	1.220.467	100
Córdoba	406.164	50,85	392.658	49,15	798.822	100
Granada	453.940	50,37	447.280	49,63	901.220	100
Huelva	255.521	50,31	252.394	49,69	507.915	100
Jaén	334.870	50,17	332.568	49,83	667.438	100
Málaga	790.249	50,55	773.012	49,45	1.563.261	100
Sevilla	954.206	50,88	921.256	49,12	1.875.462	100
Andalucía	4.130.720	50,36	4.071.500	49,64	8.202.220	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Población total según edad

Tabla 3: Población total según edad por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Entre 16 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	45 ó más años	Total
Almería	201.476	125.924	111.799	228.436	667.635
Cádiz	363.897	207.115	204.940	444.515	1.220.467
Córdoba	229.344	121.272	126.459	321.747	798.822
Granada	256.076	147.808	145.543	351.793	901.220
Huelva	144.987	89.413	84.237	189.278	507.915
Jaén	196.630	98.055	104.548	268.205	667.438
Málaga	439.323	265.177	262.958	595.803	1.563.261
Sevilla	548.387	324.513	314.769	687.793	1.875.462
Andalucía	2.380.120	1.379.277	1.355.253	3.087.570	8.202.220

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 4: Población total según edad por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Entre 16 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	45 ó más años	Total
Almería	30,18	18,86	16,75	34,22	100
Cádiz	29,82	16,97	16,79	36,42	100
Córdoba	28,71	15,18	15,83	40,28	100
Granada	28,41	16,40	16,15	39,04	100
Huelva	28,55	17,60	16,58	37,27	100
Jaén	29,46	14,69	15,66	40,18	100
Málaga	28,10	16,96	16,82	38,11	100
Sevilla	29,24	17,30	16,78	36,67	100
Andalucía	29,02	16,82	16,52	37,64	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Las provincias de Sevilla (22,87%) y Málaga (19,06%) son las que tienen un mayor número de habitantes en el territorio andaluz, siendo la provincia onubense la que tiene un menor porcentaje de población (6,19%). Por sexo, hay mínimamente un porcentaje superior de mujeres (50,36%) con respecto a los hombres (49,64%), excepto en la provincia almeriense (48,52% es población femenina y 51,48% es masculina)”.

“Por edad, la población andaluza que tiene 45 ó más años es la más representativa (37,64%), superando en algunas provincias como Córdoba y Jaén el 40%. El segundo lugar lo ocupa el grupo de habitantes comprendidos en la horquilla 16 a 24 años (29,02%). Este mismo esquema se repite a nivel provincial, aunque en la provincia de Almería se puede visualizar una distribución de la población más proporcional y equilibrada entre los diferentes grupos de edad que en el resto de provincias andaluzas”.

Población total según edad y sexo (Mujer)

Tabla 5: Población total según edad y sexo (mujer) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Entre 16 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	45 ó más años	Total
Almería	96.354	57.203	52.508	117.854	323.919
Cádiz	176.786	101.450	100.495	233.120	611.851
Córdoba	111.159	59.015	62.988	173.002	406.164
Granada	123.808	71.506	71.533	187.093	453.940
Huelva	70.545	43.753	41.427	99.796	255.521
Jaén	95.244	46.792	50.921	141.913	334.870
Málaga	214.785	130.385	130.801	314.278	790.249
Sevilla	266.852	159.949	156.661	370.744	954.206
Andalucía	1.155.533	670.053	667.334	1.637.800	4.130.720

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 6: Población total según edad y sexo (mujer) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Entre 16 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	45 ó más años	Total
Almería	29,75	17,66	16,21	36,38	100
Cádiz	28,89	16,58	16,42	38,10	100
Córdoba	27,37	14,53	15,51	42,59	100
Granada	27,27	15,75	15,76	41,22	100
Huelva	27,61	17,12	16,21	39,06	100
Jaén	28,44	13,97	15,21	42,38	100
Málaga	27,18	16,50	16,55	39,77	100
Sevilla	27,97	16,76	16,42	38,85	100
Andalucía	27,97	16,22	16,16	39,65	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Por lo que respecta a la mujer, se acentúa aún más la situación registrada a nivel general en cuanto al primer grupo de edad (45 o más años), ya que hay más población encuadrada en dicho grupo (39,65% frente a 37,64%), y disminuye en el conjunto que tiene entre 16 y 24 años (27,97% frente a 29,02%)”.

Población total según edad y sexo (Hombre)

Tabla 7: Población total según edad y sexo (hombre) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Entre 16 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	45 ó más años	Total
Almería	105.122	68.721	59.291	110.582	343.716
Cádiz	187.111	105.665	104.445	211.395	608.616
Córdoba	118.185	62.257	63.471	148.745	392.658
Granada	132.268	76.302	74.010	164.700	447.280
Huelva	74.442	45.660	42.810	89.482	252.394
Jaén	101.386	51.263	53.627	126.292	332.568
Málaga	224.538	134.792	132.157	281.525	773.012
Sevilla	281.535	164.564	158.108	317.049	921.256
Andalucía	1.224.587	709.224	687.919	1.449.770	4.071.500

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 8: Población total según edad y sexo (hombre) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Entre 16 y 24 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	45 ó más años	Total
Almería	30,58	19,99	17,25	32,17	100
Cádiz	30,74	17,36	17,16	34,73	100
Córdoba	30,10	15,86	16,16	37,88	100
Granada	29,57	17,06	16,55	36,82	100
Huelva	29,49	18,09	16,96	35,45	100
Jaén	30,49	15,41	16,13	37,97	100
Málaga	29,05	17,44	17,10	36,42	100
Sevilla	30,56	17,86	17,16	34,41	100
Andalucía	30,08	17,42	16,90	35,61	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“En cuanto al hombre, aunque sigue la misma tendencia general que la de la mujer, existe una menor diferencia entre los dos grandes grupos de edad que caracterizan a la población andaluza, de modo que el 35,61% tiene 45 ó más años y el 30,08% tiene entre 16 y 24 años”.

Población total según nivel de estudios

Tabla 9: Población total según nivel de estudios por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Sin estudios	Primarios	ESO	Bachillerato	FP	Universitarios	Total
Almería	81.197	100.874	116.829	44.894	24.408	45.143	413.345
Cádiz	150.149	216.747	228.255	83.515	91.388	90.743	860.797
Córdoba	127.192	130.606	162.727	51.411	47.776	65.591	585.303
Granada	119.119	138.595	168.530	72.266	44.634	96.046	639.190
Huelva	51.075	90.367	120.179	30.735	29.519	36.553	358.428
Jaén	106.649	114.709	136.858	46.212	30.268	49.660	484.356
Málaga	155.776	217.908	309.391	128.610	77.260	123.967	1.012.912
Sevilla	224.915	310.083	367.583	143.607	120.452	175.622	1.342.262
Andalucía	1.016.072	1.319.889	1.610.352	601.250	465.705	683.325	5.696.593

Fuente: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Nota: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia. Sólo se considera la población que reside en viviendas familiares de 16 ó más años.

Tabla 10: Población total según nivel de estudios por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Sin estudios	Primarios	ESO	Bachillerato	FP	Universitarios	Total
Almería	19,64	24,40	28,26	10,86	5,90	10,92	100
Cádiz	17,44	25,18	26,52	9,70	10,62	10,54	100
Córdoba	21,73	22,31	27,80	8,78	8,16	11,21	100
Granada	18,64	21,68	26,37	11,31	6,98	15,03	100
Huelva	14,25	25,21	33,53	8,57	8,24	10,20	100
Jaén	22,02	23,68	28,26	9,54	6,25	10,25	100
Málaga	15,38	21,51	30,54	12,70	7,63	12,24	100
Sevilla	16,76	23,10	27,39	10,70	8,97	13,08	100
Andalucía	17,84	23,17	28,27	10,55	8,18	12	100

Fuente: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Analizando la población según nivel de estudios, los andaluces/zas que tienen terminados los estudios de la ESO (28,27%) y primarios (23,17%) son los más numerosos. También existe un porcentaje a tener en cuenta de habitantes que no tienen estudios (17,84%), además de ser relativamente escasos los efectivos que han realizado estudios universitarios (12%). Desde el ámbito provincial, son las provincias de Jaén y Córdoba las que tienen mayor proporción de habitantes sin estudios (22,02% y 21,73%, respectivamente) y, por el contrario, la provincia de Granada la que registra más universitarios/as (15,03%)”.

Nota: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia. Sólo se considera la población que reside en viviendas familiares de 16 ó más años.

Población total según nivel de estudios y sexo (Mujer)

Tabla 11: Población total según nivel de estudios y sexo (mujer) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Sin estudios	Primarios	ESO	Bachillerato	FP	Universitarios	Total
Almería	40.151	48.229	55.811	22.107	11.592	24.323	202.213
Cádiz	82.255	109.591	111.476	40.501	42.999	45.543	431.665
Córdoba	68.442	65.395	76.562	25.040	25.029	33.933	294.401
Granada	64.024	69.137	81.647	35.617	22.471	51.361	324.257
Huelva	28.133	45.359	58.349	14.985	13.829	18.972	179.627
Jaén	56.032	56.768	65.729	22.414	14.048	25.758	240.749
Málaga	84.691	109.161	154.590	64.367	37.157	63.844	513.810
Sevilla	124.364	157.337	179.131	70.185	59.559	88.677	679.253
Andalucía	548.092	660.977	783.295	295.216	225.984	352.411	2.865.975

Fuente: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Nota: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia. Sólo se considera la población que reside en viviendas familiares de 16 ó más años.

Tabla 12: Población total según nivel de estudios y sexo (mujer) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Sin estudios	Primarios	ESO	Bachillerato	FP	Universitarios	Total
Almería	19,86	23,85	27,60	10,93	5,73	12,03	100
Cádiz	19,06	25,39	25,82	9,38	9,96	10,55	100
Córdoba	23,25	22,21	26,01	8,51	8,50	11,53	100
Granada	19,74	21,32	25,18	10,98	6,93	15,84	100
Huelva	15,66	25,25	32,48	8,34	7,70	10,56	100
Jaén	23,27	23,58	27,30	9,31	5,84	10,70	100
Málaga	16,48	21,25	30,09	12,53	7,23	12,43	100
Sevilla	18,31	23,16	26,37	10,33	8,77	13,06	100
Andalucía	19,12	23,06	27,33	10,30	7,89	12,30	100

Fuente: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

"Particularizando en la situación de la mujer, sigue en general la misma tendencia que a nivel andaluz, aunque se pueden encontrar algunas divergencias sutiles, como son fundamentalmente un mayor número de mujeres sin estudios (19,12% frente a 17,84% a nivel andaluz) y de universitarias (12,30% frente al 12% global)".

Nota: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia. Sólo se considera la población que reside en viviendas familiares de 16 ó más años.

Población total según nivel de estudios y sexo (Hombre)

Tabla 13: Población total según nivel de estudios y sexo (hombre) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Sin estudios	Primarios	ESO	Bachillerato	FP	Universitarios	Total
Almería	41.046	52.645	61.018	22.787	12.816	20.820	211.132
Cádiz	67.894	107.156	116.779	43.014	49.089	45.200	429.132
Córdoba	58.750	65.211	86.165	26.371	22.747	31.658	290.902
Granada	55.095	69.458	86.883	36.649	22.163	44.685	314.933
Huelva	22.942	45.008	61.830	15.750	15.690	17.581	178.801
Jaén	50.617	57.941	71.129	23.798	16.220	23.902	243.607
Málaga	71.085	108.747	154.801	64.243	40.103	60.123	499.102
Sevilla	100.551	152.746	188.452	73.422	60.893	86.945	663.009
Andalucía	467.980	658.912	827.057	306.034	239.721	330.914	2.830.618

Fuente: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Nota: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia. Sólo se considera la población que reside en viviendas familiares de 16 ó más años.

Tabla 14: Población total según nivel de estudios y sexo (hombre) por**provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).**

Provincia	Sin estudios	Primarios	ESO	Bachillerato	FP	Universitarios	Total
Almería	19,44	24,93	28,90	10,79	6,07	9,86	100
Cádiz	15,82	24,97	27,21	10,02	11,44	10,53	100
Córdoba	20,20	22,42	29,62	9,07	7,82	10,88	100
Granada	17,49	22,05	27,59	11,64	7,04	14,19	100
Huelva	12,83	25,17	34,58	8,81	8,78	9,83	100
Jaén	20,78	23,78	29,20	9,77	6,66	9,81	100
Málaga	14,24	21,79	31,02	12,87	8,04	12,05	100
Sevilla	15,17	23,04	28,42	11,07	9,18	13,11	100
Andalucía	16,53	23,28	29,22	10,81	8,47	11,69	100

Fuente: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

"En cuanto al sexo masculino, la situación no varía en exceso, pero sí que se puede señalar que la población masculina es la que tiene una menor proporción de habitantes sin estudios (16,53%), al igual que hay menos universitarios que universitarias (11,69%)".

Nota: Censo de Población. 2001. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia. Sólo se considera la población que reside en viviendas familiares de 16 ó más años.

Población extranjera según continente de procedencia

Tabla 15: Población extranjera según continente de procedencia por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	África	América	Asia	Europa	Resto	Total
Almería	45.551	20.122	1.687	63.951	19	131.330
Cádiz	7.501	12.202	1.344	21.718	39	42.804
Córdoba	3.456	6.849	912	10.706	14	21.937
Granada	10.673	16.510	1.936	29.621	35	58.775
Huelva	7.404	5.523	628	23.550	5	37.110
Jaén	7.073	4.105	1.001	6.386	7	18.572
Málaga	30.416	54.153	8.099	157.618	146	250.432
Sevilla	10.136	24.454	3.110	24.550	69	62.319
Andalucía	122.210	143.918	18.717	338.100	334	623.279

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 16: Población extranjera según continente de procedencia por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	África	América	Asia	Europa	Resto	Total
Almería	34,68	15,32	1,28	48,69	0,01	100
Cádiz	17,52	28,51	3,14	50,74	0,09	100
Córdoba	15,75	31,22	4,16	48,80	0,06	100
Granada	18,16	28,09	3,29	50,40	0,06	100
Huelva	19,95	14,88	1,69	63,46	0,01	100
Jaén	38,08	22,10	5,39	34,39	0,04	100
Málaga	12,15	21,62	3,23	62,94	0,06	100
Sevilla	16,26	39,24	4,99	39,39	0,11	100
Andalucía	19,61	23,09	3	54,25	0,05	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Por lo que concierne a la población extranjera que reside en Andalucía según continente de procedencia, más de la mitad procede de países europeos (54,25%), un 23,09% de estados americanos y un 19,61% de africanos. Por el contrario, hay muy pocos/as extranjeros/as procedentes de los países asiáticos (3%) u otros distintos a los anteriores.

Desde la óptica provincial, hay una mayor variedad en su distribución en cuanto a la procedencia de la población extranjera. Por ejemplo, en Almería, tras la europea, el segundo lugar lo ocupa la africana (34,68%). En la provincia de Jaén ésta última supera a la europea, situándose en primer lugar (38,08% frente a 34,39%). Por último, en la provincia de Sevilla, hay casi el mismo número de población extranjera procedente de Europa (39,39%) que de América (39,24%).”

Población extranjera según continente de procedencia y sexo (Mujer)

Tabla 17: Población extranjera según continente de procedencia y sexo (mujer) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	África	América	Asia	Europa	Resto	Total
Almería	12.209	10.077	504	31.382	6	54.178
Cádiz	3.065	6.964	611	10.282	22	20.944
Córdoba	1.081	4.153	382	4.757	7	10.380
Granada	3.581	8.449	818	13.697	14	26.559
Huelva	2.155	3.059	240	12.460	3	17.917
Jaén	1.872	2.412	360	2.779	4	7.427
Málaga	11.818	29.101	3.536	78.997	76	123.528
Sevilla	3.806	14.216	1.471	11.977	25	31.495
Andalucía	39.587	78.431	7.922	166.331	157	292.428

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 18: Población extranjera según continente de procedencia y sexo (mujer) por provincia andaluza y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	África	América	Asia	Europa	Resto	Total
Almería	22,53	18,60	0,93	57,92	0,01	100
Cádiz	14,63	33,25	2,92	49,09	0,11	100
Córdoba	10,41	40,01	3,68	45,83	0,07	100
Granada	13,48	31,81	3,08	51,57	0,05	100
Huelva	12,03	17,07	1,34	69,54	0,02	100
Jaén	25,21	32,48	4,85	37,42	0,05	100
Málaga	9,57	23,56	2,86	63,95	0,06	100
Sevilla	12,08	45,14	4,67	38,03	0,08	100
Andalucía	13,54	26,82	2,71	56,88	0,05	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Desde la perspectiva de la mujer, exceptuando a la provincia de Sevilla, donde son las que proceden de América las residentes en mayor número (45,14%), son las mujeres europeas las más numerosas, destacando en esta línea las provincias de Huelva (69,54%) y de Málaga (63,95%)”.

Población extranjera según continente de procedencia y sexo (Hombre)

Tabla 19: Población extranjera según continente de procedencia y sexo (hombre) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	África	América	Asia	Europa	Resto	Total
Almería	33.342	10.045	1.183	32.569	13	77.152
Cádiz	4.436	5.238	733	11.436	17	21.860
Córdoba	2.375	2.696	530	5.949	7	11.557
Granada	7.092	8.061	1.118	15.924	21	32.216
Huelva	5.249	2.464	388	11.090	2	19.193
Jaén	5.201	1.693	641	3.607	3	11.145
Málaga	18.598	25.052	4.563	78.621	70	126.904
Sevilla	6.330	10.238	1.639	12.573	44	30.824
Andalucía	82.623	65.487	10.795	171.769	177	330.851

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 20: Población extranjera según continente de procedencia y sexo (hombre) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	África	América	Asia	Europa	Resto	Total
Almería	43,22	13,02	1,53	42,21	0,02	100
Cádiz	20,29	23,96	3,35	52,31	0,08	100
Córdoba	20,55	23,33	4,59	51,48	0,06	100
Granada	22,01	25,02	3,47	49,43	0,07	100
Huelva	27,35	12,84	2,02	57,78	0,01	100
Jaén	46,67	15,19	5,75	32,36	0,03	100
Málaga	14,66	19,74	3,60	61,95	0,06	100
Sevilla	20,54	33,21	5,32	40,79	0,14	100
Andalucía	24,97	19,79	3,26	51,92	0,05	100

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Examinando la población extranjera masculina que reside en Andalucía, en las provincias de Jaén (46,67%) y Almería (43,22%) son los africanos los que se sitúan en primer término, seguidos de los europeos. Sin embargo, en la provincia de Huelva es a la inversa, es decir, tras los europeos (57,78%), se sitúan los africanos (27,35%)”.

Proyecciones de población (2008-2015-2020 y 2025)

Tabla 21: Proyecciones de población (2008-2015-2020 y 2025) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Año 2008	Año 2015	Año 2020	Año 2025
Almería	667.635	766.522	796.973	825.096
Cádiz	1.220.467	1.290.601	1.318.946	1.337.860
Córdoba	798.822	811.818	815.703	818.133
Granada	901.220	971.632	1.000.353	1.024.824
Huelva	507.915	551.192	570.905	588.052
Jaén	667.438	667.844	667.604	669.347
Málaga	1.563.261	1.728.047	1.785.223	1.826.833
Sevilla	1.875.462	1.955.755	1.980.522	1.991.099
Andalucía	8.202.220	8.747.434	8.938.249	9.083.269

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 22: Proyecciones de población (2008-2015-2020 y 2025) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Incremento relativo %).

Provincia	Años 2008-2015	Años 2015-2020	Años 2020-2025
Almería	14,81	3,97	3,52
Cádiz	5,74	2,19	1,43
Córdoba	1,62	0,47	0,29
Granada	7,81	2,95	2,44
Huelva	8,5	3,57	3
Jaén	0,06	-0,03	0,26
Málaga	10,54	3,30	2,33
Sevilla	4,28	1,26	0,53
Andalucía	6,64	2,18	1,62

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“En relación a las proyecciones de población en los intervalos marcados, destaca a nivel provincial el incremento relativo de habitantes en las provincias de Almería (14,81%) y Málaga (10,54%) entre los años 2008-2015. En el lado opuesto, la provincia jiennense apenas va a sufrir modificaciones poblacionales entre los años 2008 y 2025”.

Proyecciones de población según sexo (Mujer) (2008-2015-2020 y 2025)

Tabla 23: Proyecciones de población según sexo (mujer- 2008-2015-2020 y 2025) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Año 2008	Año 2015	Año 2020	Año 2025
Almería	323.919	367.483	383.796	398.156
Cádiz	611.851	650.556	666.189	677.219
Córdoba	406.164	412.548	414.338	415.416
Granada	453.940	488.282	502.021	513.849
Huelva	255.521	270.917	278.731	285.512
Jaén	334.870	336.349	336.149	336.721
Málaga	790.249	870.282	898.656	919.863
Sevilla	954.206	997.532	1.011.083	1.017.888
Andalucía	4.130.720	4.397.972	4.492.983	4.566.649

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 24: Proyecciones de población según sexo (mujer- 2008-2015-2020 y 2025) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Incremento relativo %).

Provincia	Años 2008-2015	Años 2015-2020	Años 2020-2025
Almería	13,44	4,43	3,74
Cádiz	6,32	2,40	1,65
Córdoba	1,57	0,43	0,26
Granada	7,56	2,81	2,35
Huelva	6,02	2,88	2,43
Jaén	0,44	-0,05	0,17
Málaga	10,12	3,26	2,35
Sevilla	4,54	1,35	0,67
Andalucía	6,46	2,16	1,63

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Por lo que respecta a la población femenina, sus proyecciones de población son casi calcadas a las registradas en Andalucía en general, superando eso sí las previsiones de crecimiento poblacional con respecto a los hombres, como puede comprobarse en el próximo análisis”.

Proyecciones de población según sexo (Hombre) (2008-2015-2020 y 2025)

Tabla 25: Proyecciones de población según sexo (hombre- 2008-2015-2020 y 2025) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Año 2008	Año 2015	Año 2020	Año 2025
Almería	343.716	399.039	413.177	426.940
Cádiz	608.616	640.045	652.757	660.641
Córdoba	392.658	399.270	401.365	402.717
Granada	447.280	483.350	498.332	510.975
Huelva	252.394	280.275	292.174	302.540
Jaén	332.568	331.495	331.455	332.626
Málaga	773.012	857.765	886.567	906.970
Sevilla	921.256	958.223	969.439	973.211
Andalucía	4.071.500	4.353.485	4.447.286	4.518.645

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 26: Proyecciones de población según sexo (hombre- 2008-2015-2020 y 2025) por provincias andaluza y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Incremento relativo %).

Provincia	Años 2008-2015	Años 2015-2020	Años 2020-2025
Almería	16,09	3,54	3,33
Cádiz	5,16	1,98	1,20
Córdoba	1,68	0,52	0,33
Granada	8,06	3,09	2,53
Huelva	11,04	4,24	3,54
Jaén	-0,32	-0,01	0,35
Málaga	10,96	3,35	2,30
Sevilla	4,01	1,17	0,38
Andalucía	6,92	1,17	0,38

Fuente: Padrón Municipal. 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“En relación a las proyecciones de población masculina, se destacan dos hechos: el primero es que entre los años 2008 y 2015, no sólo las provincias almeriense y malagueña van a incrementar sus respectivas poblaciones de forma sustantiva, sino también la onubense (11,04%); en segundo lugar, como se ha indicado con anterioridad, a nivel andaluz el número de hombres con respecto al de mujeres va a seguir siendo inferior en el futuro, es decir, seguirá habiendo un mayor número de mujeres que de hombres”.

4.2. Situación actual de la mujer en el mercado de trabajo andaluz

Población activa

Tabla 1: Población activa por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Valores absolutos (VA)	Valores relativos (VR %)
Almería	369.682	9,41
Cádiz	557.091	14,18
Córdoba	372.420	9,48
Granada	425.128	10,82
Huelva	228.002	5,81
Jaén	292.891	7,46
Málaga	773.038	19,68
Sevilla	909.427	23,15
Andalucía	3.927.679	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Población activa según sexo

Tabla 2: Población activa según sexo por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Almería	162.010	43,82	207.673	56,18	369.683	100
Cádiz	226.658	40,69	330.435	59,31	557.093	100
Córdoba	155.372	41,72	217.047	58,28	372.419	100
Granada	180.889	42,55	244.239	57,45	425.128	100
Huelva	95.553	41,91	132.448	58,09	228.001	100
Jaén	121.478	41,48	171.412	58,52	292.890	100
Málaga	340.193	44,01	432.845	55,99	773.038	100
Sevilla	377.893	41,55	531.534	58,45	909.427	100
Andalucía	1.660.046	42,27	2.267.633	57,73	3.927.679	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Las provincias de Sevilla (23,15%), Málaga (19,68%) y Cádiz (14,18%) son las que cuentan en Andalucía con una mayor proporción de población activa, siendo la provincia onubense la que menos tiene (5,81%). Por sexo, hay una gran diferencia entre la población activa femenina (42,27%) y la masculina (57,73%), es decir, más de quince puntos por debajo la primera con respecto a la segunda”.

Población ocupada

Tabla 3: Población ocupada por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Valores absolutos (VA)	Valores relativos (VR %)
Almería	278.286	9,33
Cádiz	411.960	13,81
Córdoba	285.631	9,57
Granada	322.999	10,83
Huelva	173.845	5,83
Jaén	240.260	8,05
Málaga	562.950	18,87
Sevilla	707.614	23,72
Andalucía	2.983.545	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Población ocupada según sexo

Tabla 4: Población ocupada según sexo por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Almería	118.040	42,42	160.246	57,58	278.286	100
Cádiz	165.889	40,27	246.072	59,73	411.961	100
Córdoba	112.612	39,43	173.019	60,57	285.631	100
Granada	134.365	41,60	188.635	58,40	323.000	100
Huelva	70.670	40,65	103.174	59,35	173.844	100
Jaén	92.892	38,66	147.368	61,34	240.260	100
Málaga	243.474	43,25	319.475	56,75	562.949	100
Sevilla	288.084	40,71	419.530	59,29	707.614	100
Andalucía	1.226.026	41,09	1.757.519	58,91	2.983.545	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Al igual que se ha indicado para la población activa, las provincias sevillana (23,72%), malagueña (18,87%) y gaditana (13,81%) son las que cuentan con más población ocupada en el territorio andaluz, y la onubense la que menos (5,83%). De la misma manera, por sexo la diferencia se hace más palpable tomando como referencia la población ocupada, al ser la femenina más de diecisiete puntos inferior a la masculina (41,09% frente a 58,91%), siendo ello más pronunciado en las provincias de Jaén y Córdoba”.

Población ocupada según sector económico

Tabla 5: Población ocupada según sector económico por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Almería	37.694	27.916	28.278	184.398	278.286
Cádiz	18.546	43.084	37.024	313.306	411.960
Córdoba	44.853	35.031	23.330	182.417	285.631
Granada	37.650	28.372	35.463	221.514	322.999
Huelva	22.615	19.106	17.660	114.464	173.845
Jaén	41.788	29.421	22.443	146.608	240.260
Málaga	19.805	28.911	69.211	445.023	562.950
Sevilla	38.080	73.643	70.765	525.126	707.614
Andalucía	261.031	285.484	304.174	2.132.856	2.983.545

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 6: Población ocupada según sector económico por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Almería	13,55	10,03	10,16	66,26	100
Cádiz	4,50	10,46	8,99	76,05	100
Córdoba	15,70	12,26	8,17	63,86	100
Granada	11,66	8,78	10,98	68,58	100
Huelva	13,01	10,99	10,16	65,84	100
Jaén	17,39	12,25	9,34	61,02	100
Málaga	3,52	5,14	12,29	79,05	100
Sevilla	5,38	10,41	10	74,21	100
Andalucía	8,75	9,57	10,20	71,49	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Analizando la población ocupada por sector económico, la población ocupada andaluza se concentra masivamente en el sector servicios (71,49%), siendo los demás sectores muy residuales en cuanto al número de ocupados/as”.

Población ocupada según sector económico y sexo (Mujer)

Tabla 7: Población ocupada según sector económico y sexo (mujer) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Almería	11.273	6.569	1.666	98.532	118.040
Cádiz	6.279	6.857	1.809	150.944	165.889
Córdoba	16.196	5.415	1.236	89.765	112.612
Granada	10.744	7.898	3.797	111.926	134.365
Huelva	7.796	1.664	0	61.210	70.670
Jaén	14.545	5.793	883	71.671	92.892
Málaga	4.920	6.782	6.014	225.758	243.474
Sevilla	10.036	14.889	5.253	257.906	288.084
Andalucía	81.789	55.867	20.658	1.067.712	1.226.026

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 8: Población ocupada según sector económico y sexo (mujer) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Almería	9,55	5,57	1,41	83,47	100
Cádiz	3,79	4,13	1,09	90,99	100
Córdoba	14,38	4,81	1,10	79,71	100
Granada	8	5,88	2,83	83,30	100
Huelva	11,03	2,35	0	86,61	100
Jaén	15,66	6,24	0,95	77,16	100
Málaga	2,02	2,79	2,47	92,72	100
Sevilla	3,48	5,17	1,82	89,52	100
Andalucía	6,67	4,56	1,68	87,09	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“Por lo que concierne a la mujer ocupada, trabaja fundamentalmente en el sector servicios (87,09%), no teniendo apenas presencia en el resto de sectores económicos, sobre todo en la construcción (1,68%). Hay provincias como la malagueña (92,72%) y la gaditana (90,99%) donde prácticamente trabajan en el sector servicios en exclusiva”.

Población ocupada según sector económico y sexo (Hombre)

Tabla 9: Población ocupada según sector económico y sexo (hombre) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VA).

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Almería	26.421	21.347	26.612	85.866	160.246
Cádiz	12.267	36.227	35.215	162.362	246.071
Córdoba	28.657	29.616	22.094	92.652	173.019
Granada	26.906	20.474	31.666	109.588	188.634
Huelva	14.819	17.442	17.660	53.254	103.175
Jaén	27.243	23.628	21.560	74.937	147.368
Málaga	14.885	22.129	63.197	219.265	319.476
Sevilla	28.044	58.754	65.512	267.220	419.530
Andalucía	179.242	229.617	283.516	1.065.144	1.757.519

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Tabla 10: Población ocupada según sector económico y sexo (hombre) por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía (VR %).

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Almería	16,49	13,32	16,61	53,58	100
Cádiz	4,99	14,72	14,31	65,98	100
Córdoba	16,56	17,12	12,77	53,55	100
Granada	14,26	10,85	16,79	58,10	100
Huelva	14,36	16,91	17,12	51,62	100
Jaén	18,49	16,03	14,63	50,85	100
Málaga	4,66	6,93	19,78	68,63	100
Sevilla	6,68	14,00	15,62	63,70	100
Andalucía	10,20	13,06	16,13	60,60	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

"En cuanto al hombre, si bien es cierto que continúa la tendencia general, es decir, la población masculina está ocupada preferentemente en el sector servicios (60,60%), su presencia en otros sectores económicos es mayor que la de la mujer".

Población parada

Tabla 11: Población parada por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Valores absolutos (VA)	Valores relativos (VR %)
Almería	91.396	9,68
Cádiz	145.131	15,37
Córdoba	86.789	9,19
Granada	102.129	10,82
Huelva	54.157	5,74
Jaén	52.631	5,57
Málaga	210.088	22,25
Sevilla	201.813	21,38
Andalucía	944.134	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Población parada según sexo

Tabla 12: Población parada según sexo por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Almería	43.970	48,11	47.427	51,89	91.397	100
Cádiz	60.769	41,87	84.363	58,13	145.132	100
Córdoba	42.760	49,27	44.028	50,73	86.788	100
Granada	46.524	45,55	55.604	54,45	102.128	100
Huelva	24.883	45,95	29.274	54,05	54.157	100
Jaén	28.586	54,32	24.044	45,68	52.630	100
Málaga	96.719	46,04	113.370	53,96	210.089	100
Sevilla	89.809	44,50	112.004	55,50	201.813	100
Andalucía	434.020	45,97	510.114	54,03	944.134	100

Fuente: Encuesta de Población Activa. 1º Trimestre 2009. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

"Las provincias de Málaga (22,25%), Sevilla (21,38%) y Cádiz (15,37%) son las que cuentan con más población parada en el territorio andaluz, siendo la de Jaén la que menos (5,57%). Por sexo, la población parada femenina es inferior a la masculina alrededor de ocho puntos, excepto en la provincia de Jaén donde es superior la proporción de mujeres paradas a la de hombres parados (54,32% y 45,68%, de forma respectiva)".

Paro registrado

Tabla 13: Paro registrado por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Valores absolutos (VA)	Valores relativos (VR %)
Almería	41.223	6,84
Cádiz	123.877	20,55
Córdoba	56.979	9,45
Granada	57.506	9,54
Huelva	34.480	5,72
Jaén	37.384	6,20
Málaga	111.732	18,53
Sevilla	139.707	23,17
Andalucía	602.888	100

Fuente: Paro registrado (Gestión SISPE). 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

Paro registrado según sexo

Tabla 14: Paro registrado según sexo por provincias y en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Provincia	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Almería	20.353	49,37	20.870	50,63	41.223	100
Cádiz	70.882	57,22	52.995	42,78	123.877	100
Córdoba	32.739	57,46	24.240	42,54	56.979	100
Granada	29.093	50,59	28.413	49,41	57.506	100
Huelva	18.076	52,43	16.403	47,57	34.479	100
Jaén	22.433	60,01	14.951	39,99	37.384	100
Málaga	58.505	52,36	53.228	47,64	111.733	100
Sevilla	79.886	57,18	59.821	42,82	139.707	100
Andalucía	331.967	55,06	270.921	44,94	602.888	100

Fuente: Paro registrado (Gestión SISPE). 2008. Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración Propia.

“En cuanto al paro registrado, las provincias de Sevilla (23,17%), Cádiz (20,55%) y Málaga (18,53%) son las que registran un mayor número de demandantes de empleo en el territorio andaluz, siendo la onubense la que menos (5,72%)” Por sexo, hay un mayor número de mujeres que demandan empleo (55,06%) que de hombres (44,94%), salvo en la provincia de Almería (49,37% frente a 50,63%)”.

4.3. Conclusiones

- En el territorio andaluz hay, de forma mínima, un **mayor número de mujeres** que de hombres, excepto en la **provincia almeriense** donde es a la inversa.

- Analizando la población andaluza por **edad**, ocupan el primer lugar los habitantes que tienen más de 45 años y el segundo los que se integran en el grupo de 16 a 24 años. Hay que señalar que esta regla general está **más acentuada en la mujer** (casi el 40% tiene 45 ó más años) que en el hombre (casi el 36%).

- Valorando la población andaluza por **nivel de estudios**, el nivel formativo es **relativamente bajo** al haber un grupo considerable de personas andaluzas que sólo cuentan con estudios de **ESO y primarios o no tienen estudios** (casi el 70%), y ser escasas las que tienen estudios superiores. En cuanto a la **mujer** sí que se puede apreciar un aspecto positivo como es que hay **más universitarias** que universitarios, pero también es cierto que es mayor la población femenina que **no tiene estudios**.

- Examinando a la **población extranjera femenina** que reside en Andalucía, se puede indicar que **más de la mitad** procede de **países europeos**, sobresaliendo en esta dirección las provincias de Huelva y Málaga. Sólo hay una **excepción**, que es la provincia sevillana donde son las mujeres procedentes de **estados americanos** las más

numerosas.

- En cuanto a las **proyecciones de población** en el intervalo **2008-2025**, el número de mujeres crecerá al mismo ritmo que el de la población andaluza en general y seguirá siendo superior al de los hombres, es decir, en un futuro seguirá habiendo **más mujeres que hombres** en el territorio andaluz.

- En cuanto al análisis del mercado de trabajo, la **población activa** andaluza presenta una **gran diferencia** entre la **femenina** y la **masculina**, estando la primera muy por debajo de la segunda (**más de quince** puntos de distancia).

- Continuando por la **población ocupada**, la distancia entre el número de mujeres ocupadas y el de hombres es **aún mayor (más de diecisiete puntos** inferior la primera con respecto a la segunda), siendo más pronunciado en las provincias de Jaén y Córdoba.

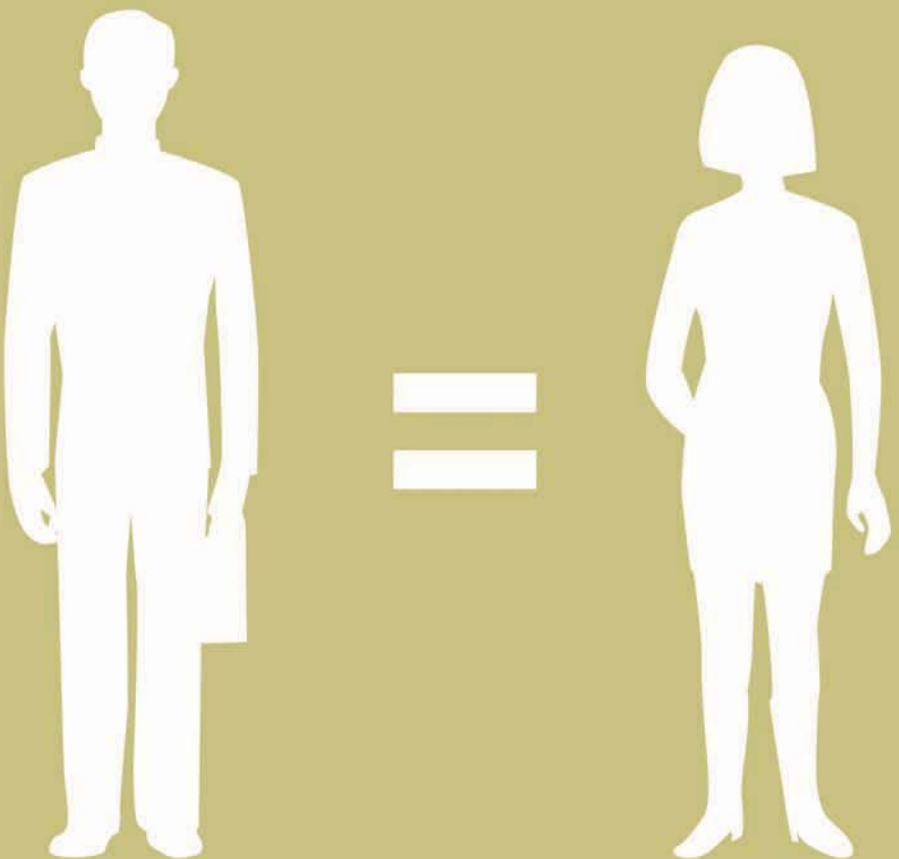
- En cuanto a la ocupación por **sector económico**, las mujeres están ocupadas preferente y mayoritariamente en el **sector servicios**, destacando en esta dirección las provincias de Málaga y Cádiz.

- Sin embargo, la **población parada femenina** es **inferior** a la **masculina** alrededor de **ocho puntos**, es decir, hay más hombres parados que mujeres en Andalucía, excepto en la provincia de Jaén donde es a la inversa, hay más mujeres paradas que hombres.

En relación al **paro registrado**, son las **mujeres** las que demandan **más empleo** con respecto a los hombres, excepto en la **provincia almeriense** donde hay un mayor número de hombres que mujeres que demandan empleo.

5. Conocimiento de la normativa vigente para la promoción de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

MUJERES DESEMPLEADAS, EMPRESAS, AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA (AGRUPACIONES EMPRESARIALES, SINDICATOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)



5. CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Anteriormente, en el presente Estudio, hemos dedicado gran espacio a exponer la Normativa Básica relativa a la Igualdad de Género, realizando un breve pero exhaustivo recorrido legislativo por aquellas **regulaciones** que han influido en el **avance hacia la Igualdad** de manera relevante y/o se encuentran en vigor tanto a nivel internacional, europeo, estatal como autonómico.

De todo el conjunto legislativo, se ha hecho especial hincapié en la actual **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** y, específicamente, a la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, reguladora de la materia en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma. En dichas normativas se exponen disposiciones generales en relación a la Igualdad en el acceso al empleo y procesos de selección; Igualdad en los puestos de trabajo (clasificación profesional, formación, promoción, retribución y acoso sexual y/o acoso por razón de sexo); Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Planes de Igualdad; Convenios Colectivos; y utilización de un lenguaje no sexista.

Debido a la gran importancia contenida en la normativa para el alcance real y efectivo de la Igualdad de Género, se pretende recoger datos de la **sociedad andaluza**, en concreto de mujeres **desempleadas, empresas**, y agentes sociales y económicos tales como **agrupaciones empresariales, sindicatos, y Administración Pública**, sobre los siguientes aspectos:

1. Conocimiento de la normativa de Promoción de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

- Grado de conocimiento de la legislación
- Plazo en que las medidas legislativas generan efectividad en relación a la consecución real de Igualdad en materia de empleo
- Aspectos determinantes de la normativa vigente para la consecución de la Igualdad en materia de empleo
- Barreras a la consecución de la Igualdad real en materia de empleo

2. Actitudes frente al desconocimiento de la normativa de Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres

- Principales motivos que derivan en un desconocimiento de la normativa vigente
- Contribución de las medidas legislativas en la consecución de la Igualdad en materia de empleo
- Sentimiento de interés futuro por el conocimiento de la legislación

- Causas que conducen al desconocimiento legislativo

3. Situación actual de la mujer en el mercado laboral andaluz

4. Cambios producidos en la situación de la mujer en el entorno laboral desde la aprobación de la legislación en materia de promoción de la Igualdad

5. Evolución de la Igualdad de Género en el ámbito laboral tras la aprobación de la normativa vigente

6. Puntos débiles de la legislación autonómica en materia de Igualdad: Dificultades para la implantación efectiva de la Igualdad de Género en las empresas

7. Puntos fuertes de la legislación autonómica en materia de Igualdad: Aspectos propulsores para la implantación efectiva de la Igualdad de Género en las empresas.

5.1. Conocimiento de la normativa de Promoción de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

Visión de las MUJERES andaluzas en situación de DESEMPLEO sobre...

Grado de conocimiento de la legislación

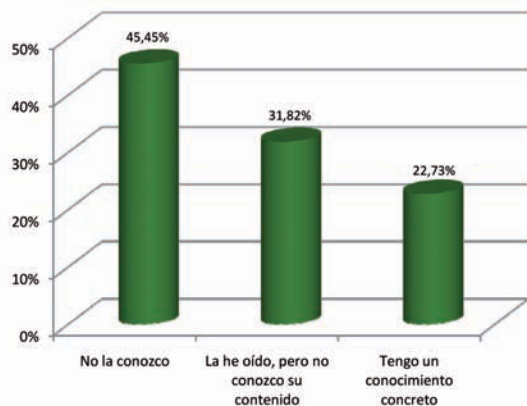


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Casi la mitad de las mujeres desempleadas de Andalucía no conocen la normativa nacional y autonómica de promoción de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (47,80%), mientras que casi el 35% ha oído hablar de ella sin llegar a conocer su contenido básico (32,70%); de lo cual se deriva que más del 80% de las desempleadas andaluzas desconocen total o parcialmente la normativa en materia de Igualdad, frente a un 19,50% que asegura conocer con mayor especificidad el contenido legislativo"

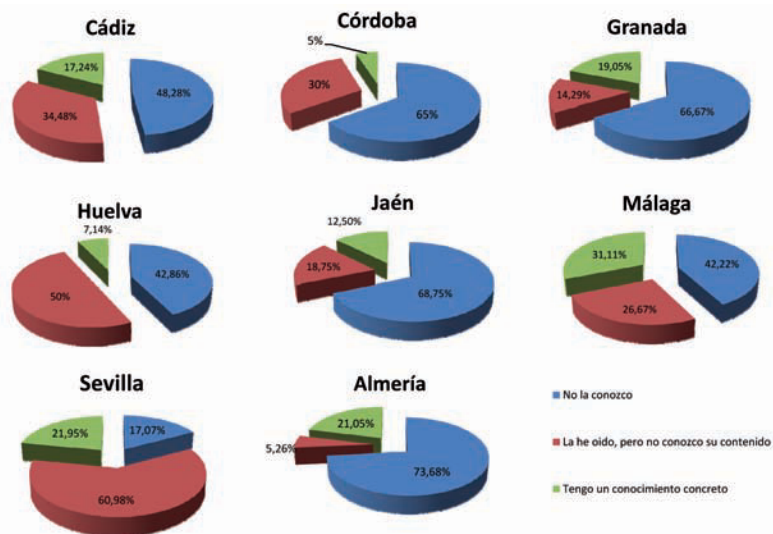


Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

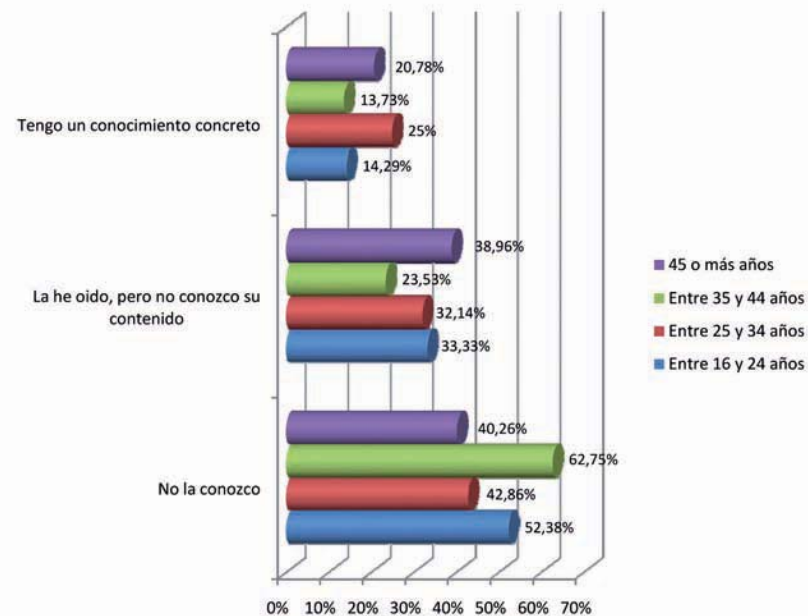
“Casi el 80% de las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión sociolaboral afirman no conocer la normativa vigente en materia de Igualdad (45,45%) o han oído hablar de ella pero sin profundizar en su contenido (31,82%). El porcentaje de aquellas que conocen específicamente la legislación es de un 22,73%”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En la provincia de Málaga se denota el mayor porcentaje de conocimiento concreto de la legislación (31,11%); no obstante, resulta algo más significativo el desconocimiento total de la misma registrado en Almería, donde más de la mitad de las mujeres desempleadas (73,68%) no conocen la ley en absoluto. Por otro lado, el 60,98% de las desempleadas sevillanas afirman haber oído hablar de la normativa pero no han profundizado en su contenido”

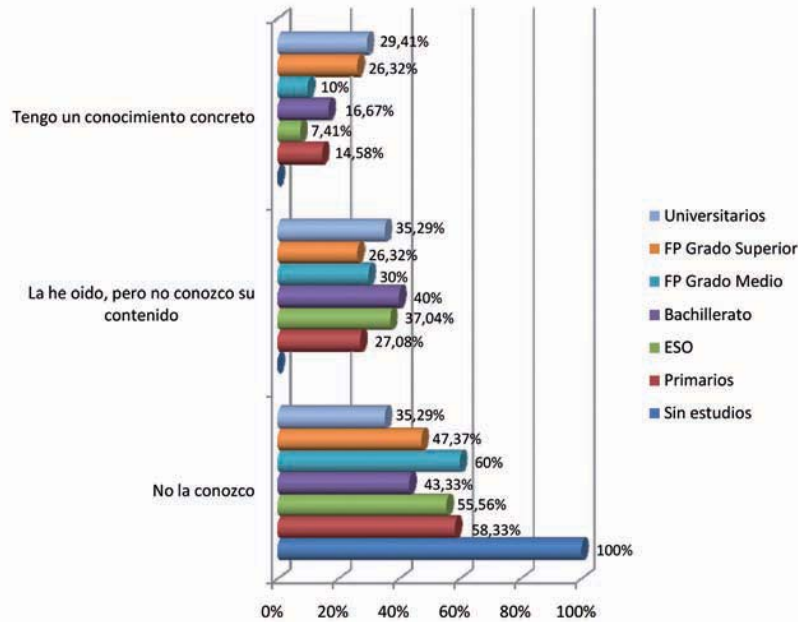
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“A pesar de que la mayoría de las desempleadas andaluzas no conocen la Ley de Igualdad o poseen un conocimiento vago de la misma, si atendemos a sus respectivas edades, observamos que el mayor desconocimiento se registra en las mujeres con edades comprendidas entre los 35 y 44 años (62,75%), mientras que entre las mujeres de 25 a 34 años se revela el conocimiento más concreto y preciso de la legislación vigente aunque, no obstante, podríamos decir que no de forma muy significativa (25%)”

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

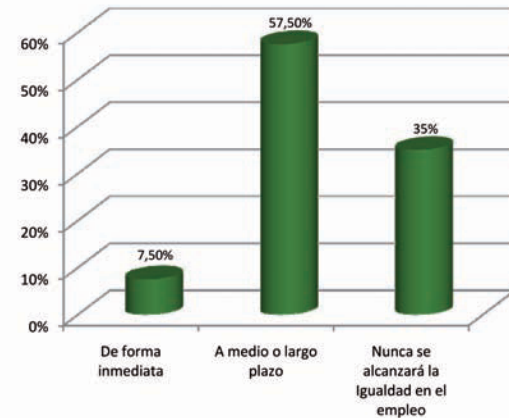


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo a los estudios finalizados, comprobamos que a medida que vamos ascendiendo en los diversos niveles académicos, se va produciendo un mayor conocimiento de la legislación en materia de promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, siendo bastante notable el desconocimiento total por parte de las mujeres sin estudios (100%) frente a las mujeres con nivel universitario que, con un porcentaje del 29,41%, manifiestan poseer un conocimiento preciso y concreto. Entre los niveles intermedios de estudios alcanzados las diferencias se hacen menos evidentes, registrándose tasas muy similares”

Plazo en que las medidas legislativas generan efectividad en relación a la consecución real de Igualdad en materia de empleo

Resultado General

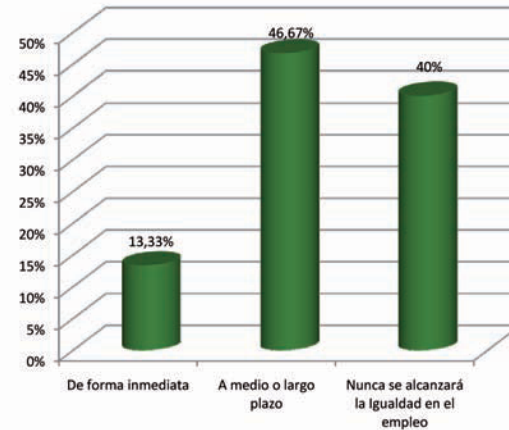


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En relación a la consecución real de Igualdad en materia de Empleo, la mayoría de las desempleadas de nuestra Comunidad Autónoma se muestran bastante optimistas (65%), de las cuales, el 7,50% piensan que las medidas legislativas serán efectivas de manera inmediata, y el 57,50% opina que los resultados se obtendrán en un intervalo de tiempo a medio-largo plazo. Por el contrario, nos encontramos un 35% que considera que nunca se alcanzará la Igualdad real en el empleo”

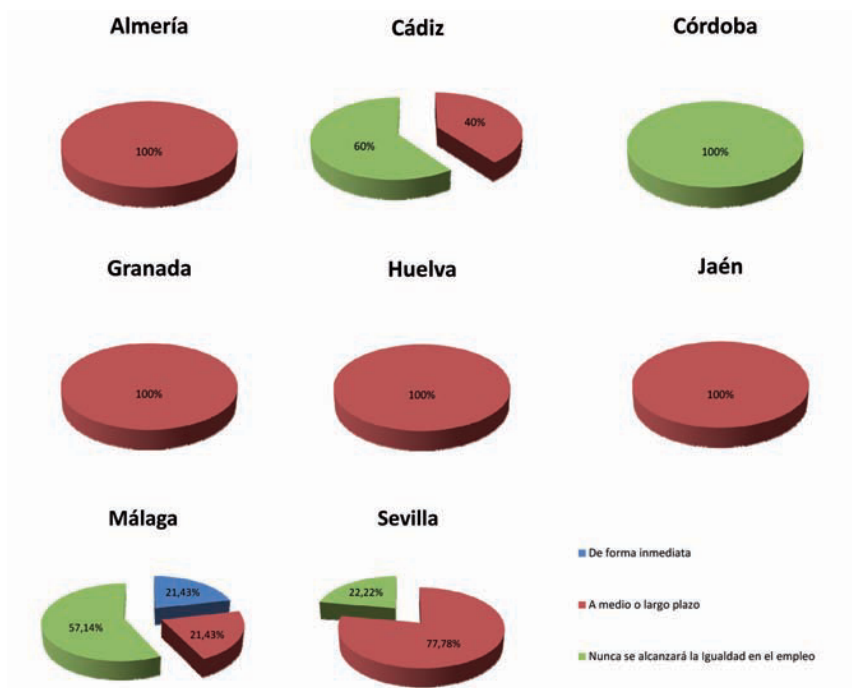
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



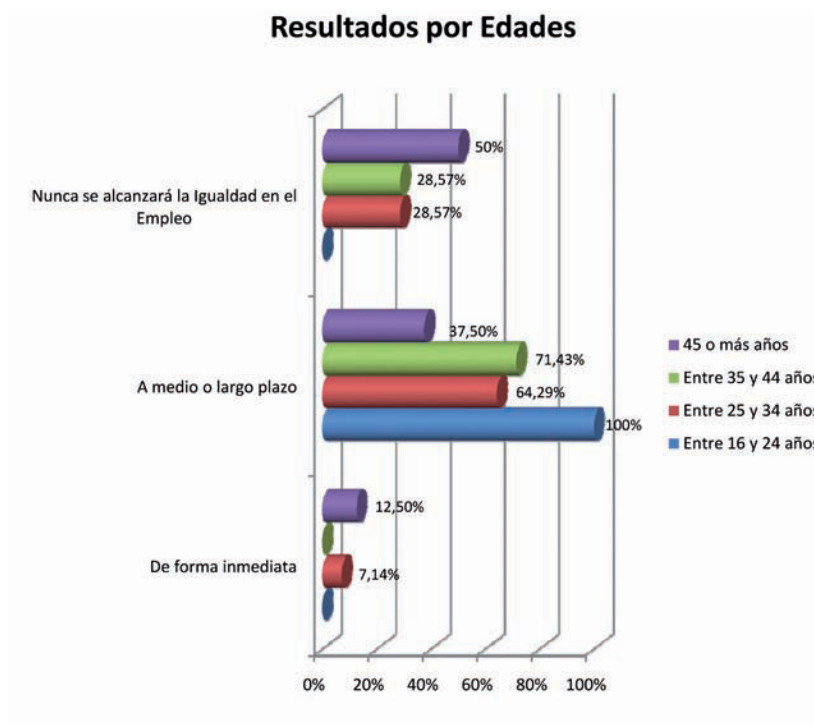
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En un intervalo de tiempo a medio o largo plazo resultarán efectivas las medidas legislativas en pro de la Igualdad en el Empleo, según opinan casi el 50% de las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión sociolaboral. Un no menos destacado porcentaje (40%) considera que nunca se alcanzará dicha Igualdad. El 13,33% se muestra más optimista confiando en una efectividad inmediata”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

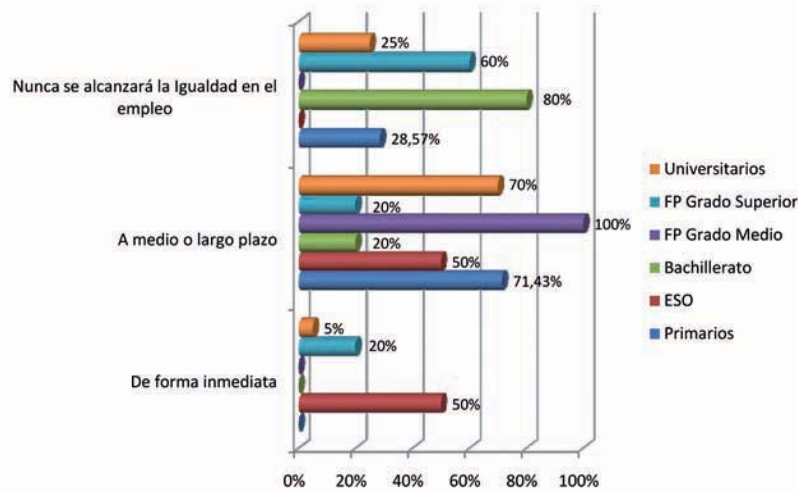
“Almería, Granada, Huelva y Jaén son las provincias más optimistas en relación a la efectividad de las medidas legislativas e igualdad en el empleo, seguida de Sevilla, con un 77,78%, tendiendo todas ellas a una consecución de la igualdad en un intervalo a medio-largo plazo. Por el contrario, en Cádiz y Córdoba, más del 50% de las desempleadas piensan que nunca se alcanzará la igualdad en el empleo”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En relación al análisis según edades, como sucede a nivel general, la mayoría de las desempleadas considera factible el alcance de la igualdad en el empleo a medio-largo plazo a través de la implantación de medidas legislativas, destacando notablemente el elevado porcentaje de las jóvenes de entre 16 y 24 años (100%)”

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

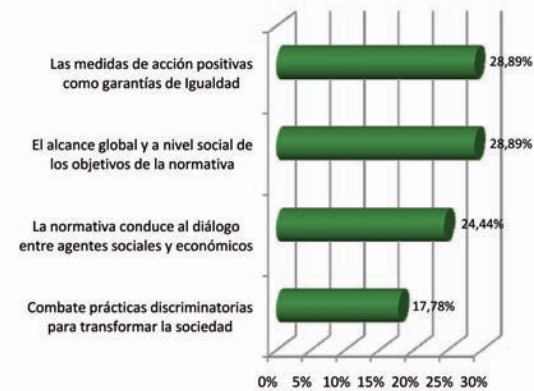


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Los porcentajes más significativos en relación a la efectividad de las medidas legislativas se registran en las mujeres desempleadas con niveles de estudios de FP Grado Medio, otorgando el 100% de efectividad aunque en un periodo de tiempo a medio-largo plazo. Por el contrario, en los niveles de Bachillerato reconocemos las opiniones más escépticas (80%)”

Aspectos determinantes de la normativa vigente para la consecución de la igualdad en materia de empleo

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

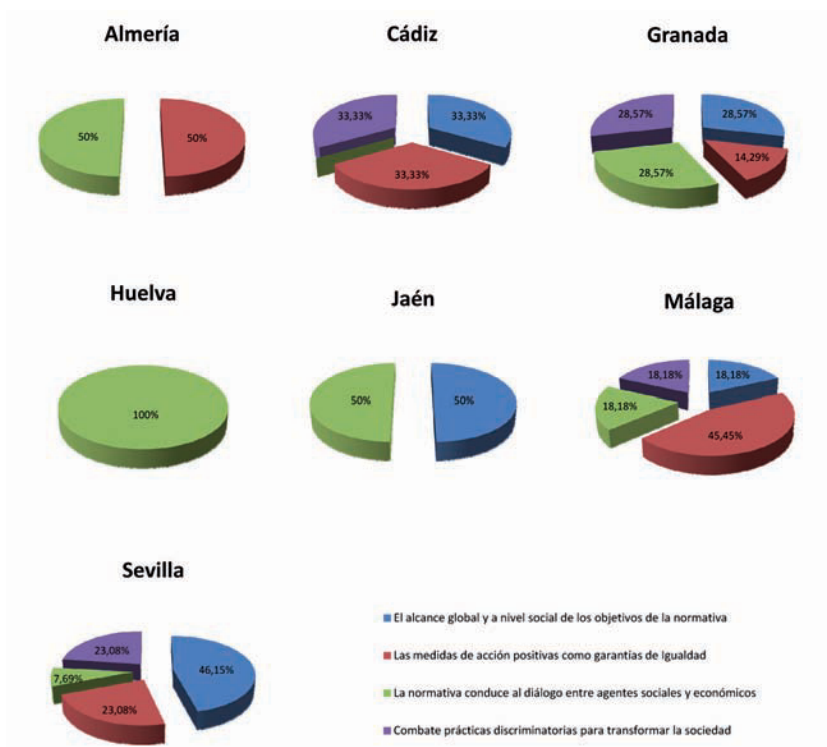
“Por lo que atañe a los aspectos determinantes de la Ley de Igualdad para la consecución de su efectividad en materia de empleo, el 28,89% de las desempleadas andaluzas manifiesta que la toma de medidas de acción positivas garantizan la igualdad, a la par que el alcance de los objetivos marcados en la normativa. Por otro lado, el 24,44% considera el diálogo entre agentes sociales y económicos como aspecto prioritario, y el 17,78%, la transformación social a través del combate de prácticas discriminatorias”

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



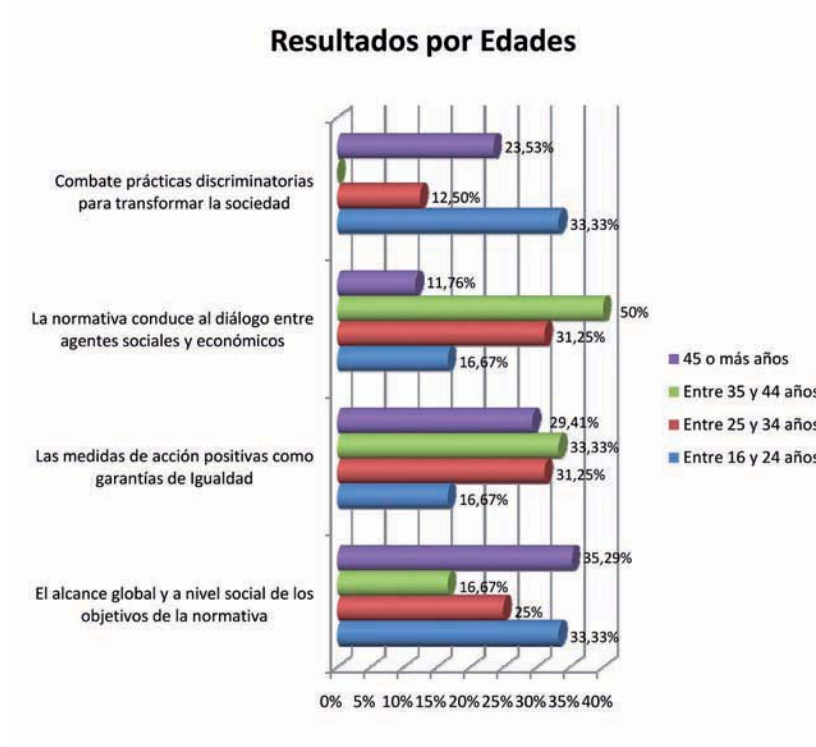
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las medidas de acción positivas (43,75%) y, en menor medida, la creación de diálogo entre agentes sociales y económicos (25%), la transformación social combatiendo prácticas antidiscriminatorias (18,75%) y el alcance de los objetivos de la normativa (12,50%), son los aspectos determinantes de la legislación vigente para la consecución de la igualdad en materia de empleo, según las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión sociolaboral”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

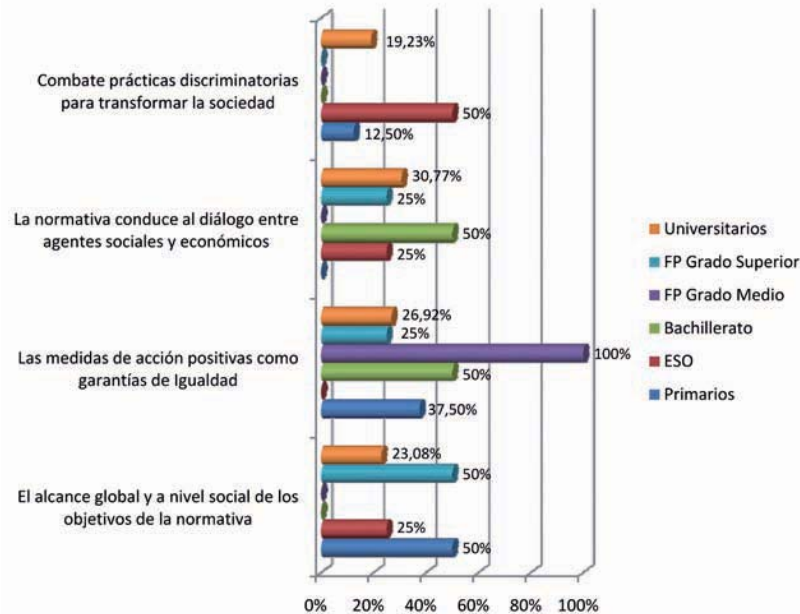
“Prioridad por la toma de medidas de acción positivas como garantías de Igualdad entre las desempleadas almerienses (50%) y malagueñas (45,45%). Alcanzar los objetivos de la ley resulta más determinante en las provincias de Jaén (50%) y Sevilla (46,15%). Huelva (100%), Almería (50%) y Jaén (50%) abogan por el diálogo entre agentes sociales y económicos; y, finalmente, Cádiz (33,33%) y Granada (28,57%) consideran que el aspecto normativo más determinante para la consecución de la Igualdad es el apoyo a la transformación que ofrece la ley mediante el combate de prácticas discriminatorias”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“De entre las desempleadas más jóvenes (16 a 24 años) se manifiesta que lo más relevante de la normativa es la contribución a la transformación social mediante el combate de prácticas discriminatorias (33,33%), además del alcance de los objetivos marcados en la ley (33,33%), aspecto éste que también registran como vital las mujeres de 45 años o más (35,29%). La franja de los 25 a 34 años otorga prioridad a la toma de medidas de acción positivas (31,25%) junto al establecimiento de un diálogo entre agentes sociales y económicos (31,25%). Esto último, igualmente trascendente para las mujeres de entre 35 y 44 años, con un porcentaje del 50%”

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo al nivel de estudios de las desempleadas, comprobamos que aquellas con titulación básica (estudios primarios y ESO) denotan que el aspecto determinante de la normativa para conseguir la Igualdad en el empleo es el alcance global y a nivel social de los objetivos planteados en la legislación (75%). Por otro lado, se revela como prioritaria la existencia de medidas de acción positivas, entre los niveles medios, esto es, Bachillerato (50%), FP Grado Medio (100%) y FP Grado Superior (25%), resultando destacable, además, la nula consideración de la ley como precursora de diálogo entre agentes sociales y económicos. Entre las desempleadas Universitarias, los porcentajes se encuentran equiparados, mostrando un 30,77% a favor de la generación de diálogo; un 26,92%, de las medidas de acción positivas; un 23,08%, otorgan prioridad al alcance de los objetivos; y un 19,23%, a la transformación de la sociedad mediante la eliminación de prácticas discriminatorias”

Barreras a la consecución de la Igualdad real en materia de empleo

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

La consideración de la legislación como insuficiente si no se acompaña de una adecuada sensibilización social (30,43%) resulta la barrera más importante en cuanto a la consecución de la Igualdad real en materia de empleo, seguida de un cumplimiento inadecuado de la misma debido a sus escasas sanciones (26,09%). Además de estas, el hecho de que la legislación no resulte novedosa, que obligue a elaborar Planes de Igualdad únicamente a empresas de más de 250 trabajadores/as (ambas con un porcentaje de 17,39%), y la consideración de que se trata de una ley con un contenido vago e impreciso (8,70%), son otras barreras que dificultan el alcance de la Igualdad en el empleo”

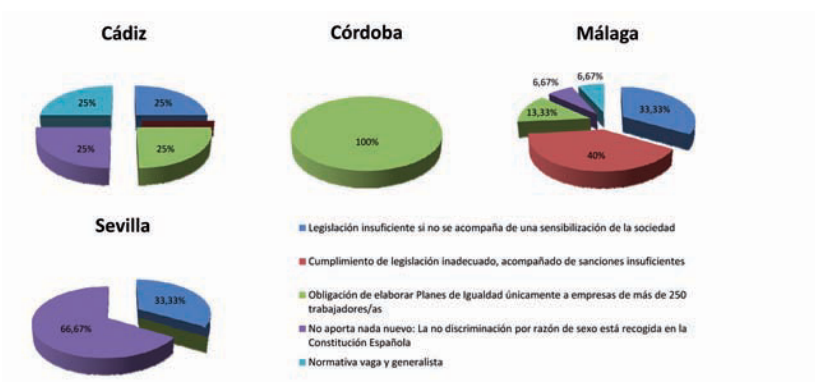
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

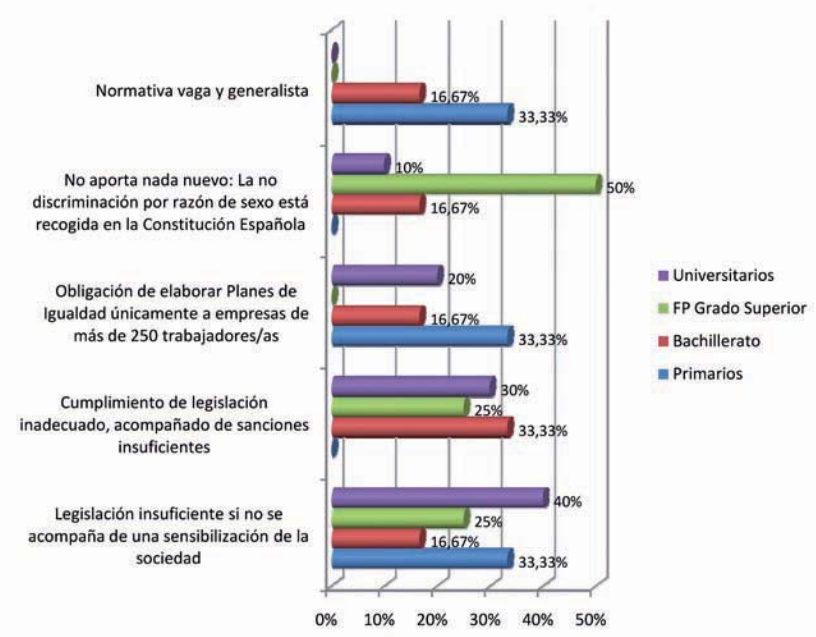
“El inadecuado cumplimiento de la legislación, acompañado de sanciones insuficientes (36,36%), es el obstáculo más dificultoso de salvar para la consecución de la Igualdad real en materia de Empleo, según opinan las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión sociolaboral. Además de éste, la insuficiencia normativa si no viene acompañada de sensibilización social (27,27%), la elaboración obligatoria de Planes de Igualdad únicamente para empresas de más de 250 trabajadores/as (18,18%), la concepción de que la normativa se caracteriza por ser demasiado general y vaga (9,09%), y la consideración de que la ley no aporta novedades en la temática que recoge (9,09%), son otras de las barreras que pueden contribuir negativamente al alcance de la Igualdad”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por provincias, lo más significativo en aras a la consecución de la Igualdad en el empleo, lo encontramos en Córdoba, donde la totalidad de las desempleadas (100%) tienen como principal obstáculo el hecho de que la elaboración de Planes de Igualdad según el tamaño de las empresas, sea únicamente para aquellas con más de 250 trabajadores/as. En el resto de provincias, las posibles dificultades se muestran de manera más dispersa”

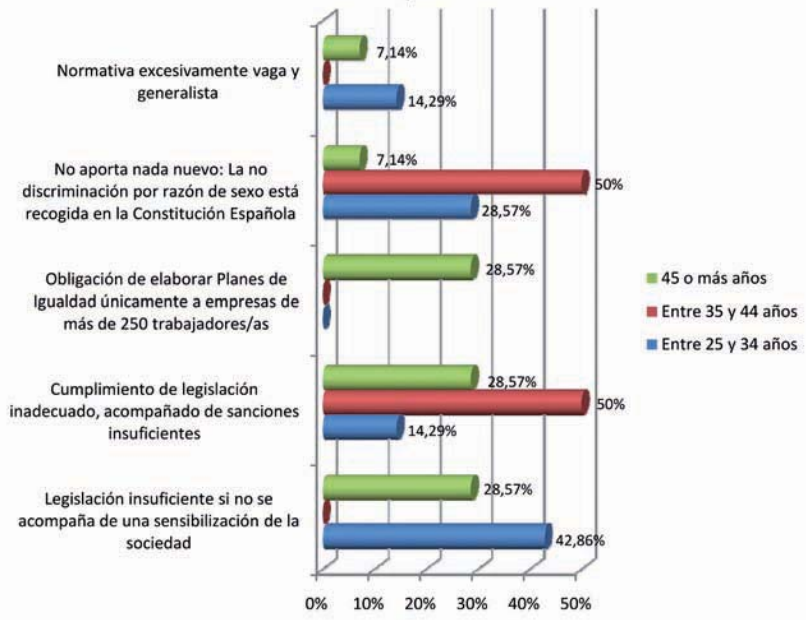
Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“El principal obstáculo para la Igualdad, ya que coinciden todas las mujeres desempleadas con independencia de su nivel de estudios alcanzados, es la deficiencia de la legislación si no viene acompañada de una sensibilización social; siendo en los niveles universitarios donde mayor importancia se le otorga (40%) frente a Bachillerato (16,67%)”

Resultados por Edades

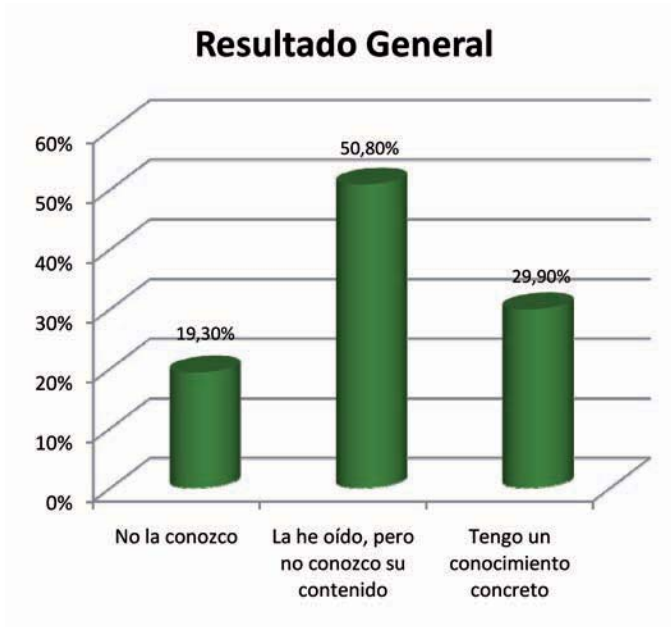


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las desempleadas andaluzas de 25 a 34 años y de 45 años en adelante ofrecen diversidad de respuestas en cuanto al establecimiento de las principales barreras que impiden la Igualdad en el Empleo. Sin embargo, las mujeres con edades comprendidas entre los 35 y 44 años, lo tienen más claro, y apuntan directamente y de forma paritaria a un cumplimiento inadecuado de la legislación con escasas sanciones (50%) y el hecho de que no aporte nada novedoso (50%)”

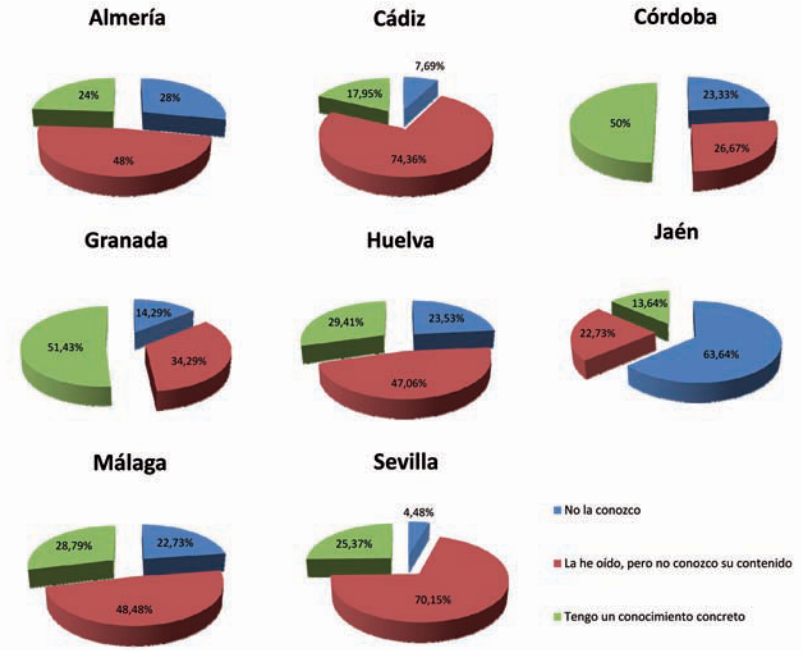
Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Grado de conocimiento de la legislación



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En relación al grado de conocimiento de la legislación en materia de Igualdad de Oportunidades por parte de las empresas, más de la mitad son conscientes de su aprobación pero no poseen un conocimiento exhaustivo de su contenido (50,80%), mientras que el 29,90% tienen un conocimiento concreto. El 19,30% restante, ni siquiera ha oído hablar de ella"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

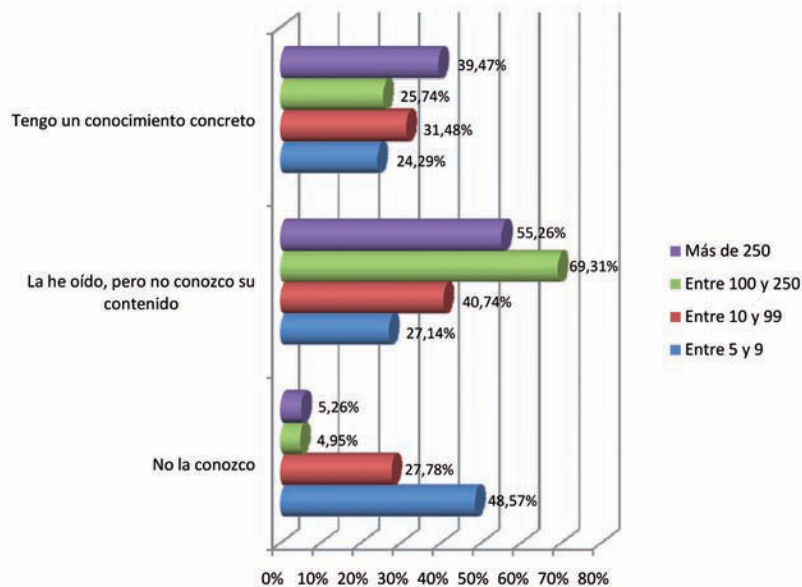
"Entre las empresas andaluzas, el mayor desconocimiento de la normativa se registra en la provincia de Jaén (63,64%) frente a Granada y Córdoba (51,43% y 50%, respectivamente) donde probamos un conocimiento concreto y exhaustivo de la misma. En Cádiz, la aprobación de la ley es bien sabida, aunque su contenido no resulta aún familiar"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo a la división de empresas por sectores de actividad, la tendencia viene marcada por un conocimiento de la ley aunque sin profundizar en su contenido básico; siendo de un 51,85% en el sector Servicios; 47,06%, en el ámbito de la Construcción; y 45,83%, en la Industria”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Entre las empresas de mayor tamaño, esto es, de más de 250 trabajadores/as, se registra el conocimiento más preciso de la normativa en materia de Igualdad de Oportunidades (39,47%). Por el contrario, las micropymes de entre 5 y 9 empleados/as son las que presentan mayor desconocimiento en cuanto a la legislación vigente (48,57%)”

5.2. Actitudes frente al desconocimiento de la normativa de Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres



Visión de las MUJERES andaluzas en situación de DESEMPLEO sobre...

Principales motivos que derivan en un desconocimiento de la normativa vigente

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

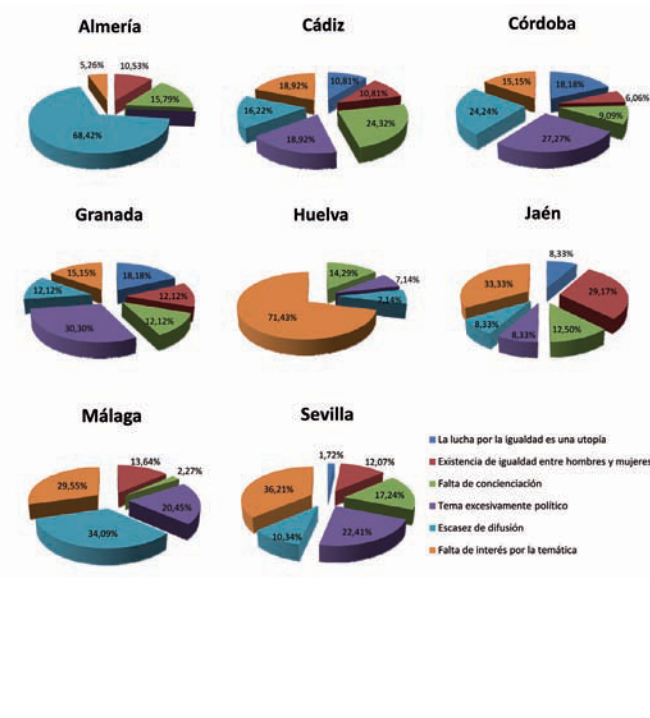
“En cuanto a los principales motivos que derivan en un desconocimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre las mujeres desempleadas, percibimos que el 26,72% opina que es debido a la falta de interés por la temática; el 20,99%, a la escasez de difusión; el 19,47%, a la excesiva carga política del tema. Entre los motivos menos influyentes nos encontramos con la falta de concienciación (13,36%); la existencia de igualdad entre hombres y mujeres (12,21%); y la lucha por la igualdad equiparada a utopía (7,25%)”

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

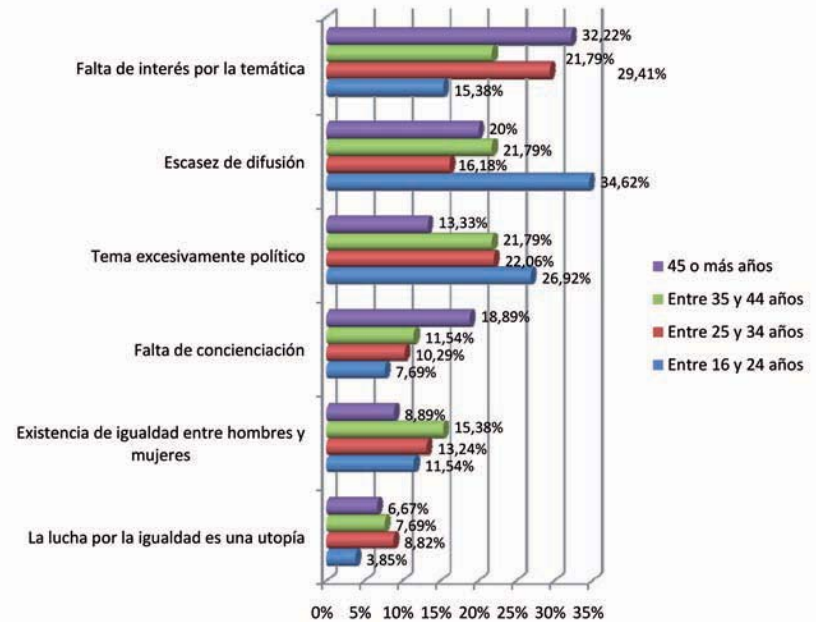
“Los motivos que más preocupan a las desempleadas andaluzas en riesgo de exclusión social en relación a la ausencia de conocimiento legislativo resultan ser, principalmente, la falta de interés por la temática (35,53%) y la escasez de difusión y promoción necesarios para que llegue la información a la mujer (32,89%). Por el contrario, la creencia de que la lucha por la igualdad es una utopía (2,53%) y la falta de concienciación (6,58%) son los aspectos menos influyentes; seguidos del pensamiento de que mujeres y hombres se encuentran en una situación igualitaria por lo que no se presta atención a la Ley (7,89%) además del tratamiento de la materia desde una óptica excesivamente política y lejos de los/as ciudadanos/as (14,47%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En relación a las provincias andaluzas y los principales motivos que derivan en un desconocimiento de la normativa vigente, comprobamos que Almería (68,42%) y Málaga (34,09%) coinciden en la opinión de que se trata de una difusión escasa como para que llegue a la mujer la información suficiente. Granada (30,30%) y Córdoba (27,27%) afirman que la Igualdad de género es un tema que se ha tratado fundamentalmente desde la política y lejos de la ciudadanía. Huelva (71,43%), Sevilla (36,21%) y Jaén (33,33%) apuntan hacia una falta de interés a nivel social por la Igualdad de Oportunidades. Y, finalmente, en Cádiz (24,32%) se aboga por una falta de concienciación en la sociedad en general"

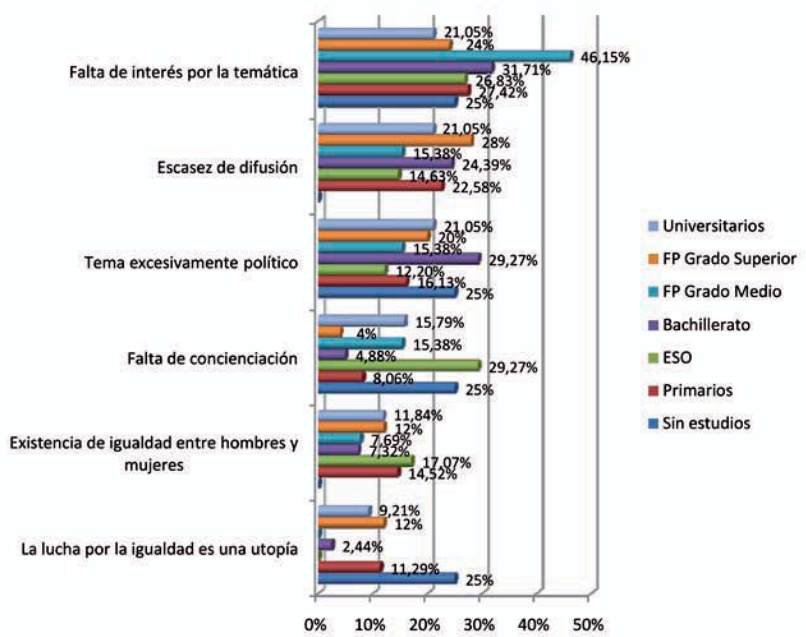
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Entre las desempleadas más jóvenes, de 16 a 24 años, los principales motivos de desconocimiento se derivan de la escasez de difusión y promoción necesarios para que la información llegue correctamente a todas partes (34,62%). Por otro lado, las mujeres de 25 años en adelante se aproximan a la tendencia general, esto es, abogan porque lo que realmente conduce a no conocer la legislación es la falta de interés por la temática de la Igualdad de Género: desempleadas de más de 45 años (32,22%), de entre 25 y 34 años (29,41%), y de entre 35 y 44 años (21,79%). Este último grupo otorga relevancia, igualmente, a la escasez de difusión (21,79%) y al tratamiento político excesivo del tema de género con el consecuente alejamiento de la ciudadanía (21,79%)"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

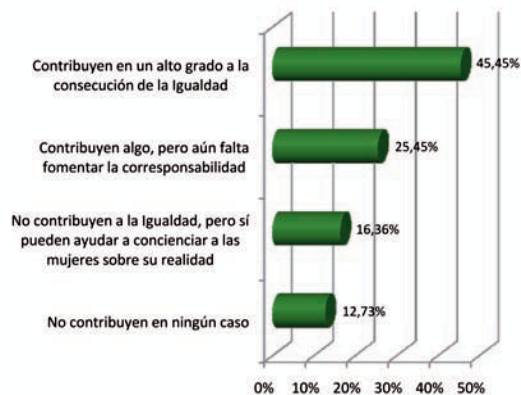


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Si atendemos a los estudios finalizados de las mujeres demandantes de empleo, comprobamos que aquellas que no poseen titulación atribuyen el desconocimiento a una sinonimia entre igualdad y utopía, la falta de concienciación, y el excesivo contenido político en el tema, junto con un escaso interés por éste (25% en los cuatro casos). Esta falta de interés también es lo más influyente entre los niveles de estudios más básicos (Primarios, 27,42%; y ESO, 26,83%) e intermedios (Bachillerato, 31,71%; FP Grado Medio, 46,15%; y FP Grado Superior, 24%). En los estudios universitarios, además de este desinterés (21,05%), se muestran otras razones, como son la escasez de difusión (21,05%), o el tratamiento político y alejado del/a ciudadano/a del tema de género (21,05%)”

Contribución de las medidas legislativas en la consecución de la Igualdad en materia de empleo

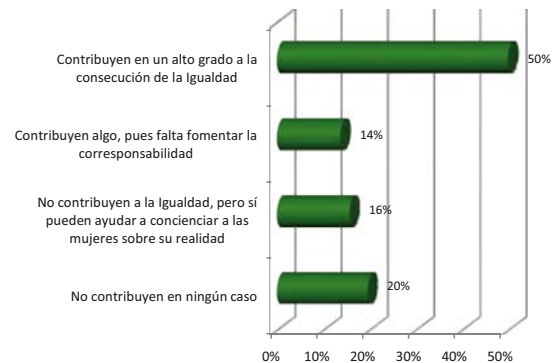
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

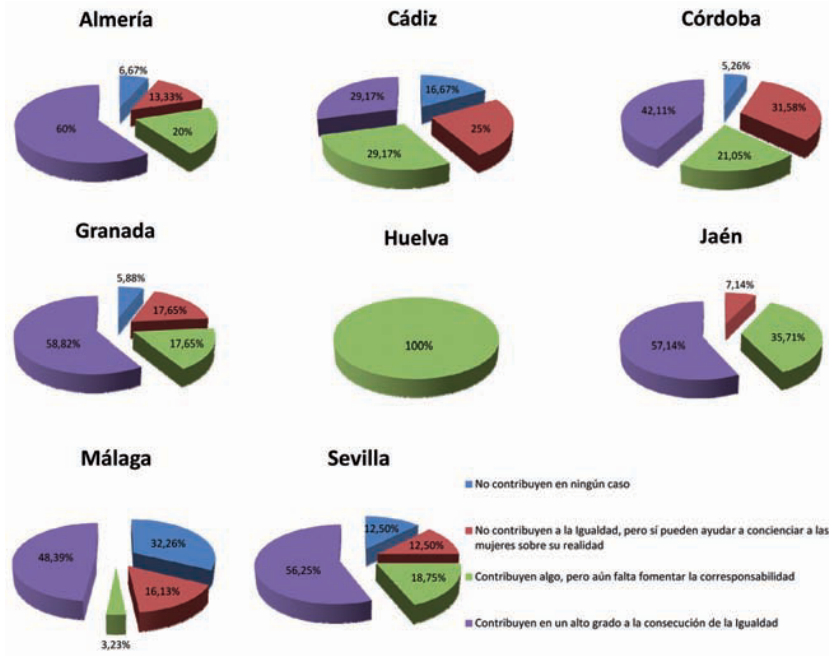
“Las expectativas sobre el grado de contribución de las medidas legislativas para alcanzar la igualdad en materia de empleo son muy positivas para casi la mitad de las desempleadas andaluzas (45,45%). El 25,45%, aunque consideran que actúan en pro de la igualdad, matizan una deficiencia en cuanto al fomento de la corresponsabilidad. De entre las opiniones más escépticas, nos encontramos un 16,36% que piensan que las medidas normativas no contribuyen a la igualdad pero sí actúan como sensibilizadores sociales sobre la realidad de la mujer; mientras que el 12,73% se retrata de forma totalmente pesimista”

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

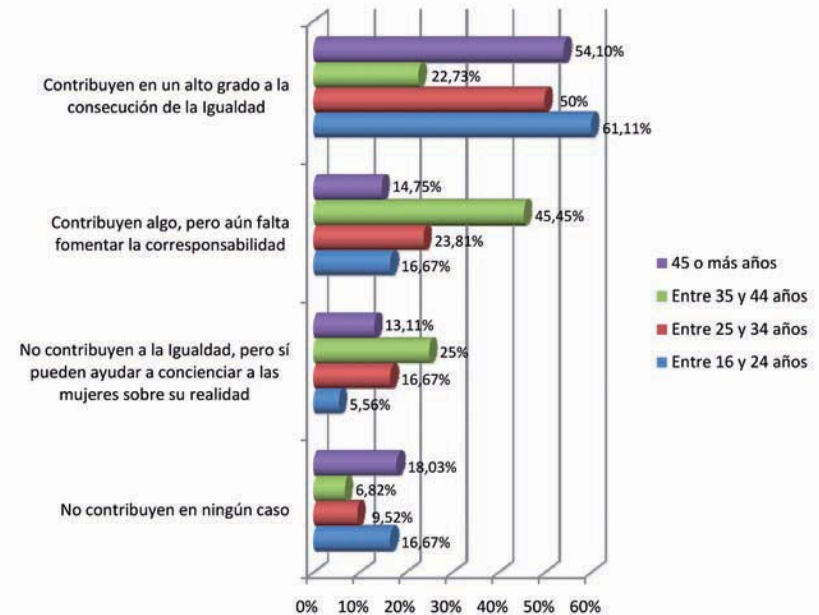
“La mitad de las desempleadas andaluzas en riesgo de exclusión sociolaboral (50%) denotan una visión optimista para con las medidas legislativas en materia de Género, atribuyéndoles un alto grado de eficacia para la consecución de la igualdad, mientras que un 20% se muestra absolutamente escéptico”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Huelva, Jaén y Almería (100%, 92,85% y 80%, respectivamente) se muestran como las provincias que depositan más confianza en las medidas legislativas con respecto a la contribución de la Igualdad en materia de empleo, seguidas de Granada (76,47%) y Sevilla (75%). Frente a todas ellas, y con una visión más recelosa, quedan registradas las provincias de Córdoba (63,16%), Cádiz (58,34%) y Málaga (51,62%)"

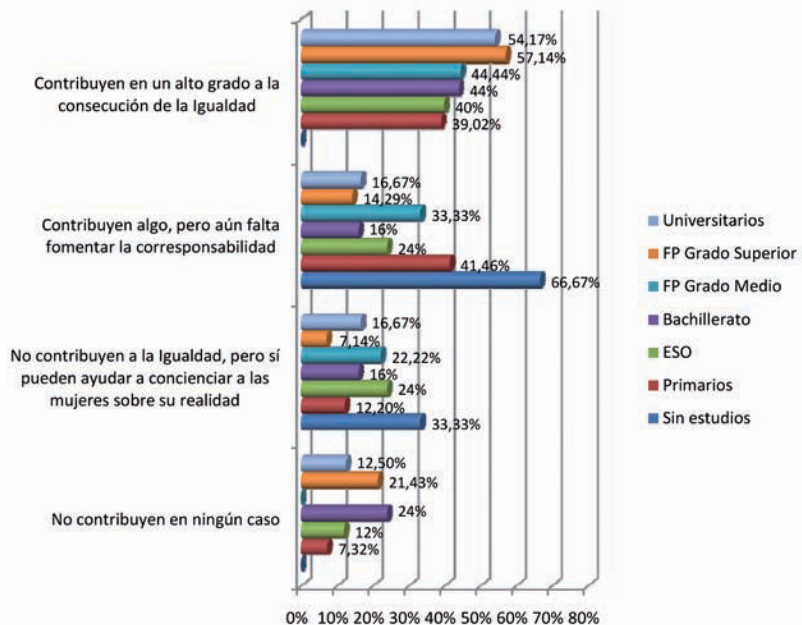
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las desempleadas más jóvenes (de entre 16 y 24 años, con un 77,78%; y de entre 25 y 34 años, 73,81%) reconocen mayor esperanza en las medidas legislativas y su contribución a la Igualdad en el empleo, mientras que las más desconfiadas, por el contrario, resultan ser las mujeres de 35 años en adelante"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

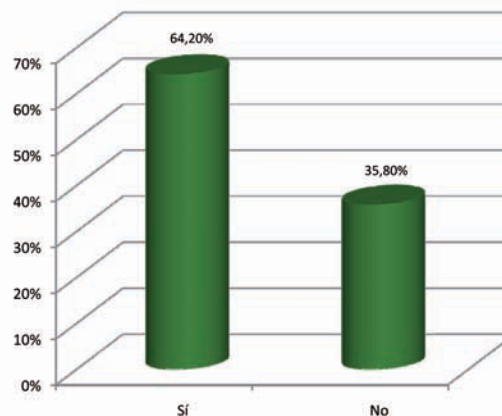


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo a los estudios finalizados, son las desempleadas con un nivel correspondiente al de FP Grado Superior, las que interpretan las medidas legislativas como instrumentos con un alto grado de contribución a la consecución de la igualdad en el empleo (57,14%). En el extremo opuesto, esto es, aquellas que opinan que no fomentan en ningún caso el alcance de igualdad, registramos niveles correspondientes a Bachillerato (24%). Las opiniones más moderadas la ofrecen la totalidad de las desempleadas sin estudios, las cuales opinan en un 66,67% que las medidas ayudan pero echan en falta fomentar la corresponsabilidad, y en un 33,33% que, aunque no influyan directamente en la igualdad, sí que conciencian sobre la realidad actual de la mujer”

Sentimiento de interés futuro por el conocimiento de la legislación

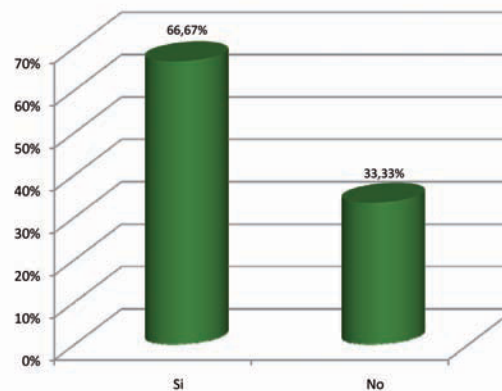
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

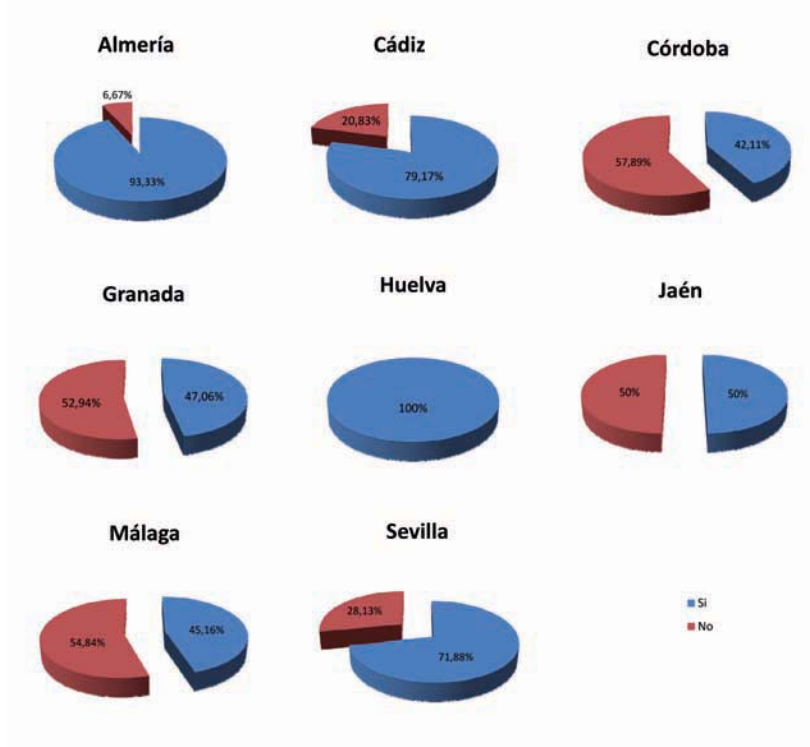
“El 64,20%, a pesar de no conocer la legislación vigente, asegura que en un futuro inmediato sí es posible que sienta interés por el conocimiento de la misma, frente al 35,80%, que afirma lo contrario”

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



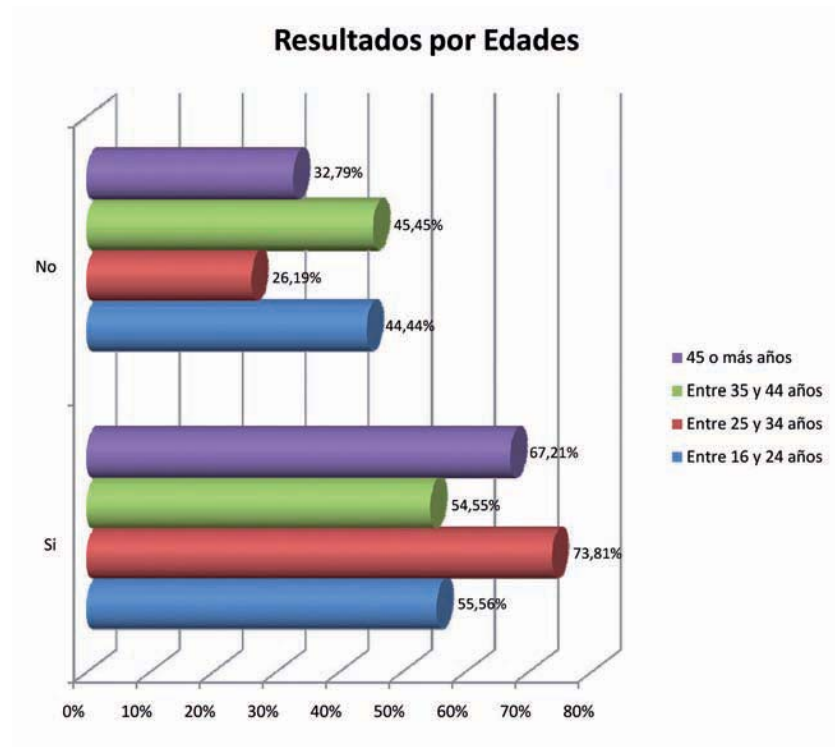
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Más de la mitad (66,67%) de las mujeres andaluzas desempleadas y en situación de riesgo de exclusión sociolaboral exponen que, a pesar de no haber oído o no conocer el contenido básico de la normativa de promoción de la igualdad de oportunidades, muy probablemente sentirán un interés por su conocimiento en un futuro inmediato, frente al 33,33%, que se manifiesta de manera adversa”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“De entre las provincias andaluzas que piensan que posiblemente sientan interés por conocer la Ley de Igualdad en un futuro cercano, situamos, principalmente, a Huelva (100%) y Almería (93,33%), seguidas de Cádiz (79,17%) y Sevilla (71,88%); resultando destacable, además, las consideraciones de Jaén, que se encuentra en una situación de equidad absoluta al 50%”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Aquellas desempleadas con edades comprendidas entre los 25 y 44 años son las que muestran opiniones más representativas en relación a sentir o no interés por realizar un acercamiento a la normativa vigente en materia de Igualdad, aunque lo hacen de manera antitética. De modo que, las mujeres de 25 a 34 años presentan una actitud positiva (73,81%), frente a la escasa receptividad (45,45%) de aquellas de entre 35 y 44 años”



Causas de desconocimiento legislativo



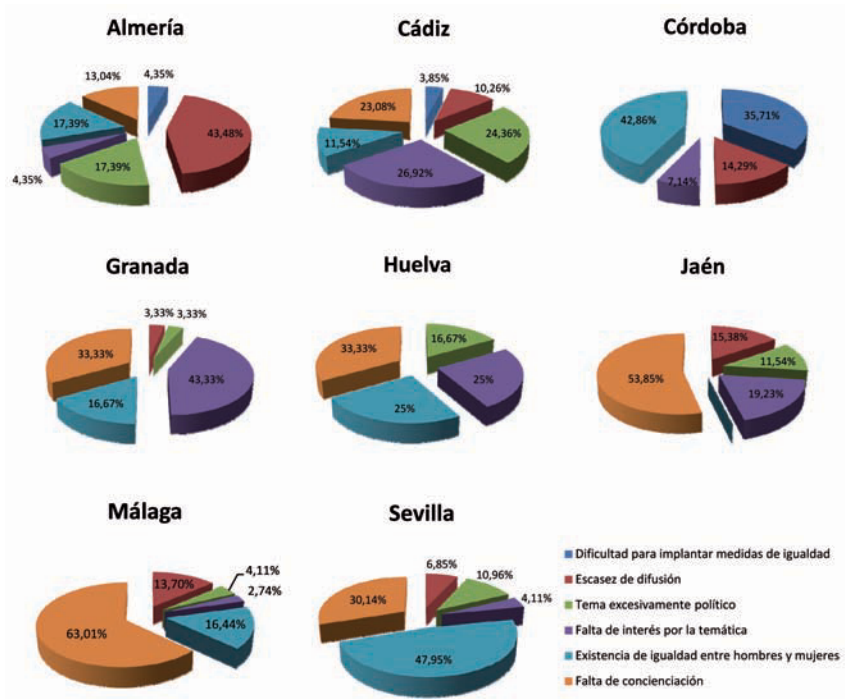
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las desempleadas con un nivel de estudios correspondiente a FP Grado Medio presuponen un interés futuro por el conocimiento de la normativa en un porcentaje del 88,89%, frente a aquellas con estudios de Bachillerato, las cuales no creen que vayan a interesarse en la ley (44%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Para las empresas, la falta de concienciación (35,56%) denota ser la causa principal que conduce al desconocimiento de la normativa, seguida de la existencia de igualdad entre hombres y mujeres (22,49%); la falta de interés por la temática (14,89%); la excesiva carga política que se le ha atribuido a la igualdad, y la escasez de difusión (12,16% para ambos casos); y la dificultad que encuentran para poder implantar medidas de igualdad (2,74%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“A nivel provincial, los escasos medios de difusión y promoción utilizados para hacer llegar la información a las empresas, se manifiesta como la causa más grave para Almería (43,48%); la falta de interés por la temática, para Cádiz (26,92%) y Granada (43,33%). Córdoba (42,86%) y Sevilla (47,95%) apuntan al hecho de que ya existe igualdad entre mujeres y hombres dentro de las empresas; mientras que Huelva (33,33%), Jaén (53,85%) y Málaga (63,01%) afirman que el mundo de la empresa nunca ha tomado conciencia acerca de la problemática de género”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En la categorización denominada Sectores se sigue la tendencia general; esto es, mayoritariamente se piensa que la empresa nunca ha tomado conciencia acerca de la problemática de la Igualdad de Género (Sector Industria, 28%; Construcción, 45,24%; y Servicios, 34,73%) convirtiéndose ésta en la causa principal para el desconocimiento de la normativa vigente. Como causas con menor fuerza, tanto el sector Construcción (0%) como el de Servicios (2,67%), coinciden en señalar las dificultades que encuentran las empresas en el diseño e implantación de medidas de Igualdad, mientras que en el sector Industria (0%) se considera que la temática ha sido encajada de forma excesiva a nivel político, alejándose de la realidad de las empresas”

5.3. Opinión de los AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)



Opinión de los AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS de Andalucía
(Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)

Situación actual de la mujer en el mercado laboral andaluz

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

Se está produciendo un constante avance en positivo con respecto a la incorporación de la mujer en el mercado laboral andaluz; no obstante, aún su situación no llega a equipararse en los mismos niveles que ocupan los hombres, sobre todo en aspectos tales como la retribución económica o la ocupación de puestos de responsabilidad, donde las trabajadoras andaluzas se encuentran en peores circunstancias en relación a los trabajadores. En esta situación de progreso, se hace hincapié en el importante papel que desempeñan los diversos agentes sociales a la hora de sensibilizar a la sociedad en general y aunar sus esfuerzos en pro de la Igualdad de Trato y Oportunidades en el ámbito laboral.

Otras aportaciones

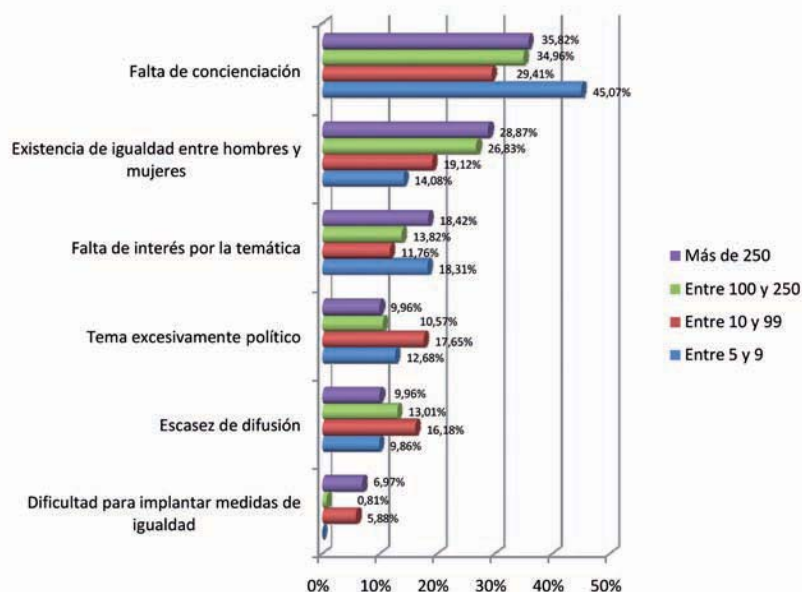
- La situación de la mujer en el mercado de trabajo andaluz no podemos catalogarla como de riesgo de exclusión o de discriminación, pues ésta se ha ido incorporando positivamente y actualmente resulta bastante igualitaria y proporcionada con respecto al hombre, por lo que a veces se aborda la Igualdad en el empleo de forma excesiva.
- No se están produciendo desigualdades en función del género, sino todo lo contrario. Las Políticas Públicas están desplegando una serie de acciones de discriminación positiva que favorecen a las mujeres y que no desembocarán en una Igualdad real, sino que producirán efectos negativos y discriminatorios, esto es, pasaremos de una situación laboral con un supuesto "machismo" a otra opuesta que podría denominarse "hembrismo".

B. SINDICATOS

Visión General

La mujer ha pasado de una situación de avance en el ámbito laboral a otra de estancamiento y plagada de discriminaciones con respecto al hombre, derivada de la crisis económica que España atraviesa y de la cual las mujeres han experimentado la peor parte pues, con la destrucción masiva de puestos de trabajo, las trabajadoras han sido las primeras en salir del mercado y, las que no han sido expulsadas, viven situaciones de mayor precariedad laboral con respecto de los hombres, sobre todo, en lo referente a la percepción salarial o la ocupación de puestos de responsabilidad, donde se posicionan en las esferas más bajas.

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Atendiendo al tamaño de las empresas según el número de trabajadores/as se recoge, como factor primordial de desconocimiento, la falta de concienciación empresarial acerca de la problemática de género (grandes empresas, 35,82%; pequeñas y medianas empresas, 64,37%; y microempresas, 45,07%)"

Otras aportaciones

- No se trata de pasar de una situación de “machismo” a otra de “hembrismo”, pues las acciones de discriminación positiva que se están llevando a cabo se caracterizan por ser de carácter temporal, desaparecerán en el momento en el que la situación laboral entre hombres y mujeres resulte equitativa e igualitaria; esto es, la mujer no pretende ocupar el puesto del hombre puesto que se trataría de una situación igualmente discriminatoria (en este caso para el género masculino) sino equilibrar su posición con respecto a éste.
- La educación a todos los niveles y desde edades tempranas se establece como una herramienta muy útil en contra de la desigualdad entre mujeres y hombres, pues resulta necesario romper estereotipos de género para conseguir una situación de Igualdad en todos los ámbitos de la vida en sociedad.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

La situación de la mujer en el mercado laboral andaluz es valorada de manera positiva en comparación con tiempos pretéritos, pues se está viviendo un avance progresivo en cuanto a la incorporación femenina al ámbito del trabajo; no obstante, aún se perciben desigualdades y discriminaciones por razón de género y, por tanto, existe precariedad laboral para gran parte de trabajadores si comparamos sus situaciones con su género opuesto (brecha salarial, ocupación de puestos de trabajo con menor cualificación profesional y responsabilidad,...)

Otras aportaciones

- Se otorga gran relevancia a la formación en materia de Igualdad a todos los niveles de la educación, pues ésta es considerada el motor de cambio social que reestructura la mentalidad de nuestra sociedad y sensibiliza sobre la problemática de la Igualdad con objeto de romper estereotipos derivados del género.

Cambios producidos en la situación de la mujer en el entorno laboral desde la aprobación de la legislación en materia de promoción de la Igualdad

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

De manera generalizada, las agrupaciones empresariales de los diversos sectores de actividad coinciden en la opinión de que la ley en materia de promoción de la Igualdad no ha producido cambios en la situación de la mujer en el entorno laboral debido a que se trata de una normativa reciente y, por tanto, actualmente no ha generado consecuencias significativas al respecto. Asimismo, el alcance de la Igualdad es un proceso lento y progresivo, por lo que habría que esperar resultados en un periodo de tiempo más amplio.

Otras aportaciones

- Las medidas legislativas no producen los cambios en los diversos ámbitos de la vida comunitaria, sino que es la propia sociedad la que debe generar actitudes positivas con respecto a la Igualdad. De hecho, es esta misma sociedad la que ha ido avanzando favorablemente independientemente de la aprobación e implantación de medidas legislativas.

B. SINDICATOS

Visión General

Asistimos a un avance, un cambio relativo a la reglamentación de la situación laboral en materia de Igualdad a través de la legislación; esto es, legalmente se regulan diversas circunstancias que, anteriormente eran consideradas como “vacíos legales”; no obstante, se considera que la normativa no es suficiente ya que aún queda bastante por hacer.

Otras aportaciones

- Valorar los cambios que haya producido la aprobación de la ley en materia de promoción de la Igualdad aún es complicado pues se trata de una normativa joven en proceso de inicio.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

Aunque desde el punto de vista de los distintos organismos pertenecientes a la Administración Pública, la valoración de cambios producidos desde la aprobación de la legislación es aún bastante temprana, sí consideran que los instrumentos normativos en materia de Igualdad de Género suponen un avance en positivo en el ámbito laboral pues actúan como reguladores de situaciones, circunstancias y realidades anteriormente desprotegidas.

Otras aportaciones

- La incorporación y regulación de la Inspección en el trabajo va a favorecer que las empresas promuevan efectivamente la Igualdad de Trato y Oportunidades en el ámbito laboral.

Evolución de la Igualdad de Género en el ámbito laboral tras la aprobación de la normativa vigente

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

El futuro de la Igualdad de Género en el ámbito laboral es valorado, generalmente, de manera muy optimista, pues se prevé un progreso paulatino en cuanto a la equiparación de la mujer en el mercado con respecto al hombre; esto es, se espera superar las

desigualdades existentes en los diversos sectores de actividad profesional.

Otras aportaciones

- La evolución de la Igualdad y, por tanto, el futuro de la misma, se vislumbra como positivo y de forma más inmediata en el empleo público; no obstante, en el empleo privado deberá transcurrir un periodo de tiempo mayor y resultará más dificultoso.

B. SINDICATOS

Visión General

La evolución de la Igualdad de Género en el ámbito laboral resultará favorable gracias a la implantación de medidas de acción positivas que la ley regula; sin embargo, debe tenerse en cuenta que el proceso será lento pues resulta necesario un periodo de adaptación a la normativa.

Otras aportaciones

- La desembocadura de la Igualdad de Trato y Oportunidades en el ámbito del trabajo se ve condicionada por la situación de crisis económica que estamos atravesando en nuestro país, lo cual puede afectar negativamente a los propósitos normativos de promoción de Igualdad, ya que no se tratará únicamente de una cuestión de justicia social sino también económica.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

Atendiendo a las consideraciones de las entidades de la Administración Pública, la Igualdad de Género en el mercado laboral evolucionará favorablemente, contribuyendo las medidas de acción positivas a la correcta consecución de la plena equiparación en derechos y obligaciones entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo.

Otras aportaciones

- La crisis económica sufrida actualmente en España podría resultar un factor contraproducente para el proceso de avance hacia la Igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Puntos débiles de la legislación autonómica en materia de Igualdad: Dificultades para la implantación efectiva de la Igualdad de Género en las empresas

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

La mayoría de las agrupaciones empresariales coinciden en poseer un conocimiento escaso o nulo del contenido concreto de la ley de promoción de la Igualdad entre

hombres y mujeres, aunque sí conocen la existencia de la elaboración de Planes de Igualdad, lo cual determinan como el principal punto débil de la normativa, pues defienden que debe resultar una labor fruto de la concienciación y no de la imposición o la obligatoriedad.

Otras aportaciones

- Consideración de la legislación autonómica en materia de promoción de la Igualdad como un "sinsentido", ya que existe una Ley Orgánica de Igualdad a nivel estatal, por tanto, la ley andaluza en comparación con la estatal posee un contenido paupérrimo.

B. SINDICATOS

Visión General

Se trata de una normativa generalizada y un tanto ambigua; esto es, no se especifica claramente cómo llevar a cabo las medidas concretas, por lo que se podría considerar una ley cargada de buenas intenciones.

Otras aportaciones

- Se deposita la aplicación efectiva de la ley a la negociación por parte de la representación empresarial y de los sindicatos como representantes de los/as trabajadores/as y, teniendo en cuenta que los intereses perseguidos por ambos suelen encontrarse en distintos caminos, la correcta interpretación y la consecuente aplicación de la ley se convierte en una tarea de complicada resolución.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

Resulta ser una posible debilidad de la normativa vigente en Andalucía, el hecho de que aparecen artículos un tanto ambiguos en los procedimientos de aplicación, por lo que pueden llegar a dar lugar a confusión al ubicarlo en el contexto social y laboral real que vive nuestra Comunidad Autónoma.

Otras aportaciones

- Hay que tener en cuenta que la ley autonómica se rige por la estatal, además de que se encuentra en pleno proceso de inicio y despliegue social, por lo que resulta lógica la necesidad de adaptación.

Puntos fuertes de la legislación autonómica en materia de Igualdad: Aspectos propulsores para la implantación efectiva de la Igualdad de Género en las empresas

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

Partiendo del escaso conocimiento del contenido concreto de la normativa, las respuestas en cuanto a los puntos fuertes de la legislación autonómica vigente colocan a la ley de Igualdad autonómica como una declaración de buenas intenciones que debería ir acompañada de una concienciación social para generar efectividad.

Otras aportaciones

- Al igual que sucedía en el apartado anterior, la legislación andaluza se considera un “sinsentido” habiéndose aprobado previamente una Ley Orgánica que versa sobre la misma temática.

B. SINDICATOS

Visión General

Tratamiento de la Igualdad de manera transversal (salud, educación, familia, empleo,...), por lo que se hace una apuesta por la lucha contra la discriminación por razón de género en todos los ámbitos de la vida de una sociedad.

Otras aportaciones

- La ley autonómica de promoción de la Igualdad resulta ser un refuerzo positivo de la Ley Orgánica aprobada a nivel estatal, lo que hace que ésta adquiera mayor fuerza y relevancia.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

Garantía de presencia y participación activa de la mujer en todos los ámbitos de la vida comunitaria, pues se trata el tema de la Igualdad de Género de manera transversal desde todos los espacios (políticos, económicos, empresariales, laborales, familiares,...)

Otras aportaciones

- Obligatoriedad de elaboración de Planes de Igualdad a unas empresas e invitación y recomendación a otras, e inclusión de la corresponsabilidad como medida de conciliación, son considerados como puntos fuertes de la legislación vigente.

6. Igualdad en el acceso al empleo y en los procesos de selección

MUJERES DESEMPLEADAS, EMPRESAS, TRABAJADORAS/AS, AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS DE ANDALUCÍA (AGRUPACIONES EMPRESARIALES, SINDICATOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)



6. IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

El **Capítulo I del título IV de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** está dedicado a la **“Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”** y en su **artículo 42** se pone de manifiesto que uno de los **objetivos** prioritarios de las **políticas de empleo** es **aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo**, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo a través de actuaciones dirigidas a potenciar su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado. Así mismo, se refleja en la **disposición adicional decimoprimera** las modificaciones que la misma realiza al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

“4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso a las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”

Del mismo modo, se indica en la **disposición adicional decimoséptima** las modificaciones al respecto de la Ley de Empleo sobre **“Discriminación en el acceso al empleo” (Artículo 22 bis)** señalando que tanto los Servicios Públicos de Empleo como aquellas entidades u organismos en sus funciones de **intermediadores laborales**, deberán velar para **evitar la discriminación en el acceso al empleo**, así aquellas ofertas formuladas para uno solo de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar, se consideraran discriminatorias.

Asimismo, la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía** refleja el fomento de la igualdad en el empleo en el **Capítulo II del Título II**, cuando, refiriéndose al **artículo 22, Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo**, indica la prioridad de llevar a cabo **políticas de fomento del empleo y actividad empresarial** impulsando la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral, y abogando por desarrollar medidas de acción positivas que garanticen la **superación** de aquellas **situaciones de segregación profesional**, tanto vertical como horizontal.

Se garantiza desde la Administración de la Junta de Andalucía la participación de la mujer en las políticas activas de empleo, haciendo especial mención a la **atención de mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación**, apostando por la **formación en Igualdad de Oportunidades** del personal responsable de los procesos de inserción laboral, expresándose claramente la **obligación** que tienen las **empresas a respetar la Igualdad de Trato y Oportunidades** en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (**artículo 23**).

Por otro lado, se enuncia en el **artículo 24, “Incentivos a la contratación de mujeres”**

“Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares”

Atendiendo a lo expuesto, se ha indagado sobre la opinión que las personas encuestadas (mujeres y hombres en **activo, mujeres desempleadas y empresas**) y entrevistadas (**agrupaciones empresariales, sindicatos, y Administración Pública**) tienen sobre este ámbito de la Igualdad en el acceso al empleo y los procesos de selección, habiéndose tratado los siguientes temas:

1. Conocimiento del significado de la expresión “Promoción de la Igualdad de Género” en el ámbito laboral

2. Dificultad de Acceso al Empleo

- Grado de dificultad de acceso femenino frente al masculino
- Principales barreras que encuentra la mujer a la hora de su incorporación en el mercado laboral
- Trabajo por cuenta propia VS Trabajo por cuenta ajena
- Principales barreras que encuentra la mujer en el acceso al empleo por cuenta propia
- Dificultades de acceso al empleo femenino atendiendo al tamaño de la empresa
- Dificultades de acceso al empleo femenino atendiendo a los diversos sectores económicos
- Contribución del avance hacia la Igualdad para facilitar el acceso de la mujer al mercado laboral
- Existencia de circunstancias que dificultan la incorporación de la mujer al empleo
- Colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo

3. Igualdad en los Procesos de Selección de Personal

- Grado de Igualdad existente en los procesos de selección que realizan las empresas
- Aspectos más influyentes en cuanto a la Igualdad en los procesos de

selección

- Aspectos más influyentes en cuanto a la existencia de discriminación en los procesos de selección
- Situación de los procesos de selección
- Definición de los perfiles profesionales requeridos por las empresas

4. Medidas de Acción Positivas en el ámbito laboral

- Grado de conocimiento del concepto “Acción Positiva”
- Contribución de las Acciones Positivas a facilitar la incorporación laboral femenina
- Conocimiento de medidas que estén llevando a cabo las Administraciones Públicas y/o las empresas para facilitar la incorporación laboral femenina
- Grado de percepción en cuanto a la intervención del SAE (Servicio Andaluz de Empleo) en acciones para facilitar la incorporación laboral femenina
- Principales motivos que derivan en la no aplicación de Medidas de Acción Positivas por parte de la empresa en los procesos de selección
- Principales Medidas de Acción Positivas implantadas por las empresas en relación a los procesos de selección

5. Principales problemas o puntos débiles en materia de Igualdad en cuanto al acceso al empleo y los procesos de selección

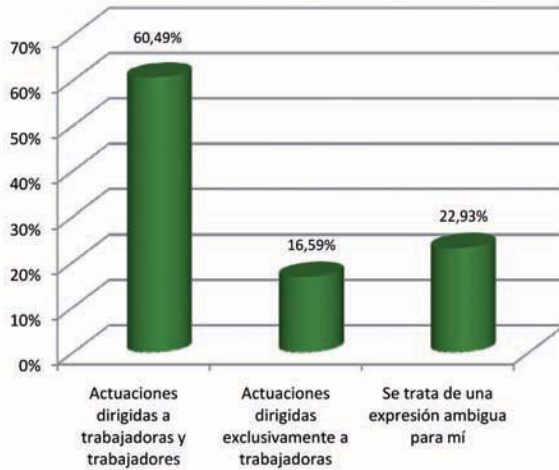
6. Principales puntos fuertes en materia de Igualdad en cuanto al acceso al empleo y los procesos de selección

6.1 Conocimiento del significado de la expresión “Promoción de la Igualdad de Género” en el ámbito laboral

Visión de las MUJERES andaluzas en situación de DESEMPLEO sobre...



Resultado General

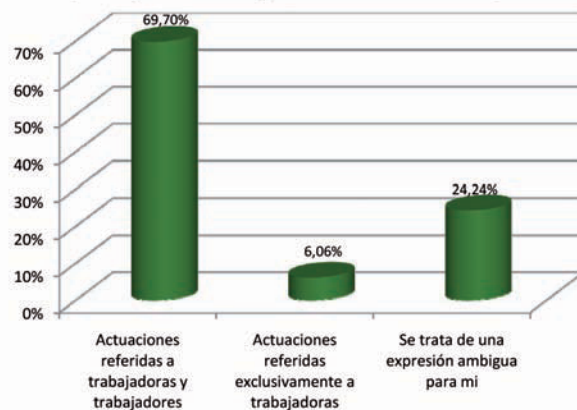


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Un porcentaje elevado de la población femenina en desempleo encuestada (60,49%) afirma conocer el significado de la expresión “Promoción de la Igualdad de Género” entendiéndola como actuaciones dirigidas a trabajadores y trabajadoras, frente a casi el 23% que le resulta una expresión ambigua, dato éste interesante destacar. Considerar, además, el registro de un porcentaje inferior de mujeres que denotan una concepción limitada de la expresión, reduciéndola únicamente a actuaciones dirigidas a mujeres”

Resultado General

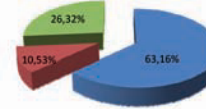
(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



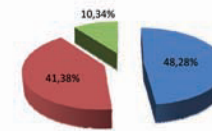
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las mujeres desempleadas en situación de riesgo social encuestadas, poseen un concepto muy acertado del término estudiado, considerándolo como actuaciones dirigidas tanto a trabajadores como a trabajadoras, así lo demuestran con un 69,70%, sólo el 6,06% lo limitan a trabajadoras. Con un 24,24% situamos a las que les parece ambiguo dicho concepto y/o desconocido”

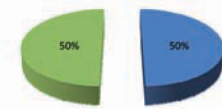
Almería



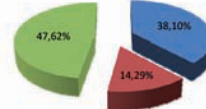
Cádiz



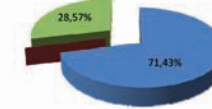
Córdoba



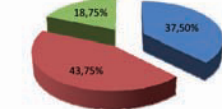
Granada



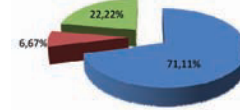
Huelva



Jaén



Málaga



Sevilla

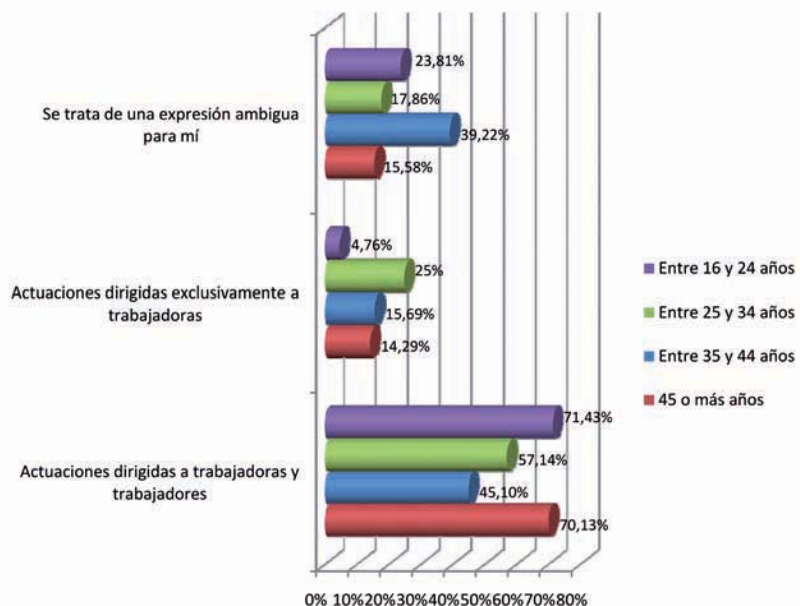


■ Actuaciones dirigidas a trabajadoras y trabajadores
 ■ Actuaciones dirigidas exclusivamente a trabajadoras
 ■ Se trata de una expresión ambigua para mí

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En las provincias de Huelva, Málaga y Sevilla con un 71,43%, 71,11% y 78,05%, respectivamente, se registra la consideración del concepto de “Promoción de la Igualdad de Género” como un conjunto de actuaciones dirigidas a trabajadores y trabajadoras, seguida de Almería con un 63,16%. Comentar, por otro lado, el caso de la provincia de Granada, donde la población encuestada, con un 47,65%, posee un desconocimiento del término, así como en Córdoba, donde las respuestas de las encuestadas están divididas entre estas dos opciones. También se observa en algunas provincias, como en Cádiz y Jaén, una disyuntiva entre las que tienen un concepto de la expresión acertado y las que lo poseen limitado, considerando en este último caso que la promoción de la igualdad de género sólo afecta a las trabajadoras”

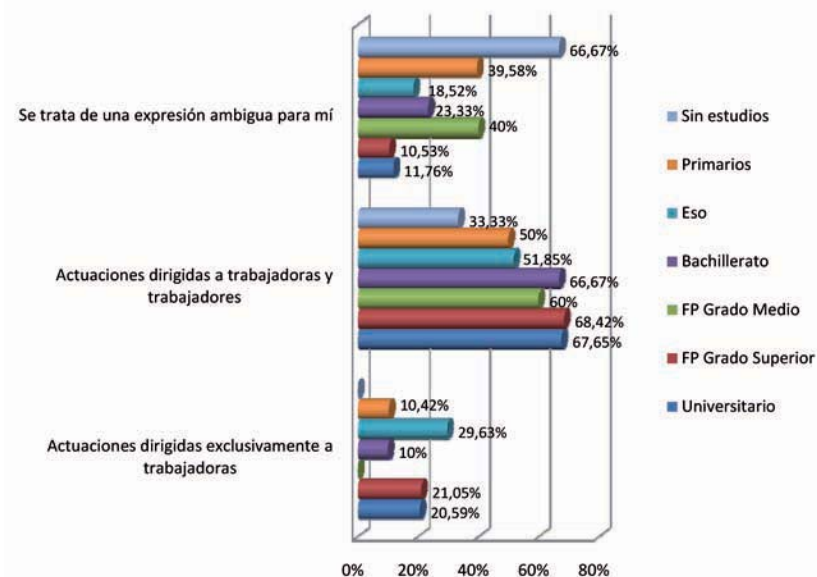
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Si se relaciona la edad de las mujeres trabajadoras encuestadas y el concepto que tienen sobre la “Promoción de Igualdad de Género”, comprobamos que las que poseen edades comprendidas entre los 16 y 24 años denotan poseer un conocimiento más acertado, reflexionando dicho término como una serie de actuaciones dirigidas tanto a trabajadoras como a trabajadores, con un 71,43%; seguida muy de cerca por las que poseen más de 45 años. Por otro lado, son las que poseen entre 25 y 34 años las que muestran un pensamiento más limitado del concepto (25%); mientras que en el intervalo de 35 a 44 años, desconocen el término o lo consideran ambiguo”

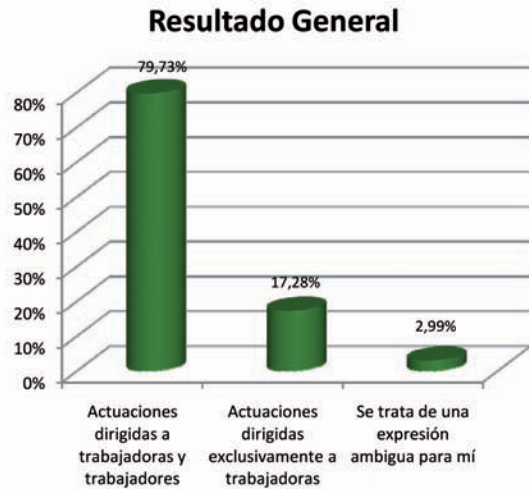
Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo al nivel de estudios de las mujeres desempleadas encuestadas, comprobamos que en los niveles superiores (FP Grado Superior, Universitarios y Bachillerato) predomina un concepto más cercano y acertado al de “Promoción de la Igualdad de Género”, con un 68,42%, 67,65% y 66,67%, respectivamente; siendo las que no poseen estudios las que desconocen el término, considerándolo ambiguo (66,67%), seguidos de los que poseen estudios primarios con un 40%. Con un 29,63% se sitúan las que poseen estudios secundarios (ESO), presentando éstas una concepción limitada de la expresión”

Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia



“En todas las provincias destaca el concepto del término “Promoción de la Igualdad de Género” considerado como el conjunto de acciones dirigidas tanto a trabajadores como a trabajadoras, despuntando Granada y Jaén con un 97,14% y 95,45%, respectivamente; seguida muy de cerca por Almería, Córdoba, Málaga y Huelva. Es en Sevilla y en Cádiz donde hay un porcentaje superior de empresas que poseen un concepto limitado, aunque no muy significativo (32,84% y 25,64%). Tan sólo en las provincias de Almería (8%), Cádiz (7,69%) y Córdoba (6,67%) se comprueba un pequeño porcentaje de empresas a las que el concepto les resulta ambiguo”



“En cuanto al conocimiento que del término “Promoción de la Igualdad de Género” poseen las empresas andaluzas, claramente, con un 79,73%, consideran que son actuaciones dirigidas tanto a trabajadores como a trabajadoras, es decir, conocen bien el concepto. Únicamente el 17,28% lo limita a tan sólo trabajadoras”



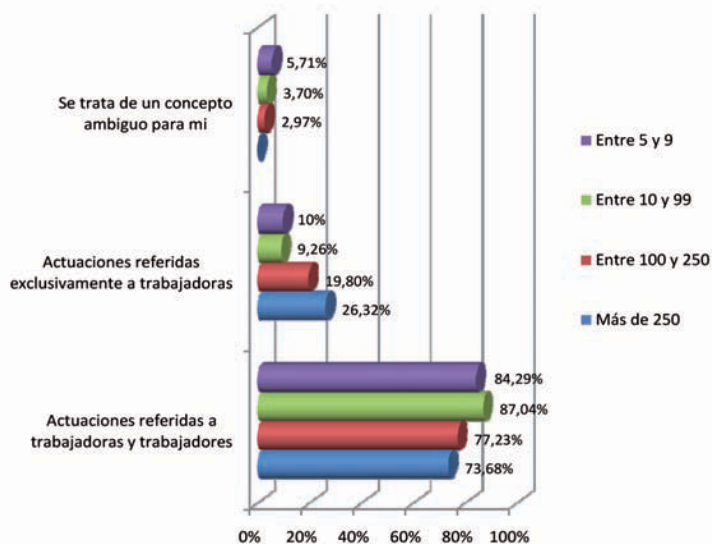
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al sector de actividad predominan, igualmente, las empresas que piensan que el concepto a definir hace referencia a actuaciones dirigidas a trabajadores y trabajadoras, con un porcentaje bastante elevado (servicios, 79,84%; construcción, 79,41% e industria, 79,17%. No resulta significativo el porcentaje de aquellas empresas que lo consideran un concepto ambiguo. Por otro lado, y aunque tampoco es muy revelador, en el sector Servicios y en el de Construcción se localizan las empresas que poseen un conocimiento limitado del término, restringiendo dichas acciones a trabajadoras”



Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...

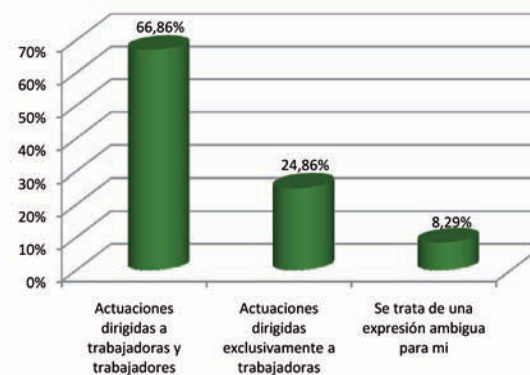
Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como se ha puesto de manifiesto en las anteriores gráficas, la opinión generalizada y altamente valorada es la que apoya una concepción del término como una serie de actuaciones dirigidas a trabajadores y trabajadoras, siendo las empresas de entre 10 y 99 personas trabajadoras las que más claro lo tienen, con un 87,04%, seguido por las de entre 5 y 9 trabajadores/as (84,29%). Aunque destacan con diferencia por esta opción, mencionar que son las grandes empresas (de más de 250 y entre 100 y 250 trabajadores/as) las que tienen una representación de empresas que poseen un concepto limitado de la “Promoción de la Igualdad de Género”, con un 26,32% y 19,80, respectivamente. Las que desconocen el concepto denotan porcentajes insignificantes”

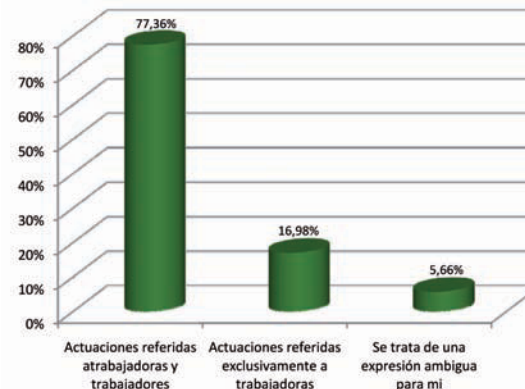
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto a la visión conjunta de trabajadores y trabajadoras sobre el concepto de “Promoción de la Igualdad de Género”, sigue predominando la idea de referirse a acciones dirigidas a ambos sexos con un 66,86%. Sólo un 24,86% la consideran sólo para trabajadoras y en un porcentaje mínimo, 8,29%, se sitúan desconocedores/as del término”

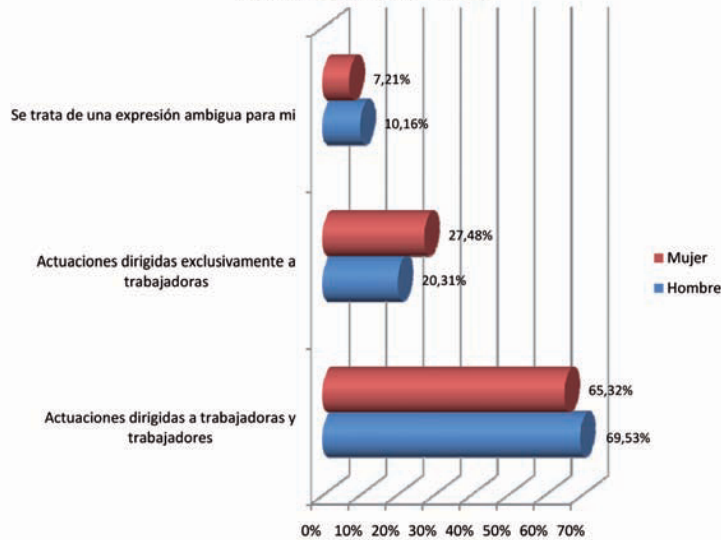
Resultado General (Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

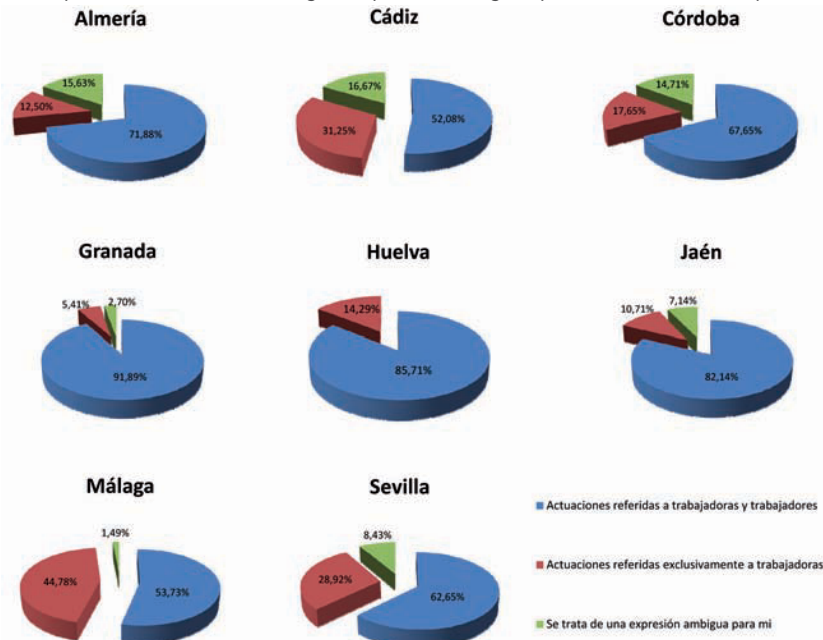
“Casi el 80% de las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, exponen que las actuaciones para la Promoción de la Igualdad de Género están dirigidas a personas trabajadoras de ambos sexos; mientras que aproximadamente, sólo el 25% lo limitan a mujeres trabajadoras. Es de destacar que un mínimo porcentaje de ellas desconocen el término”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

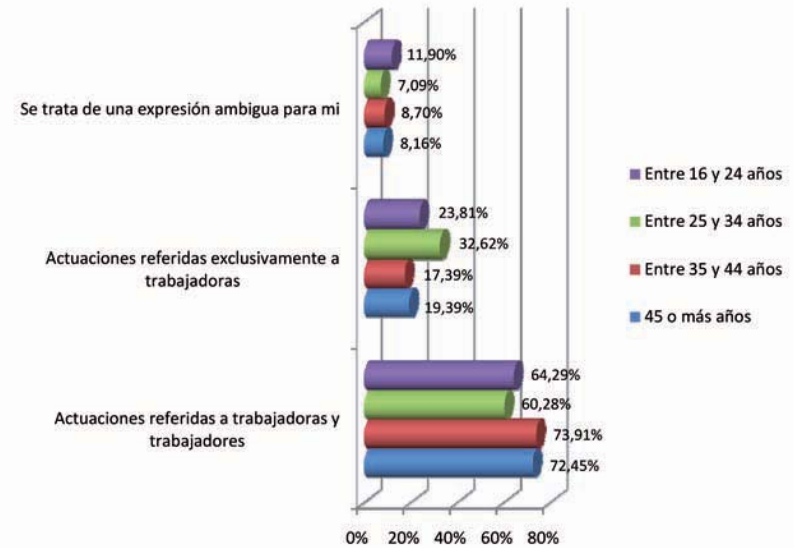
"Según el sexo de las personas trabajadoras encuestadas, registramos un 69,53% de los hombres que entienden por Promoción de la Igualdad de Género en el ámbito laboral una serie de actuaciones dirigidas tanto a trabajadores y trabajadoras (65,32%). En menor medida, el 27,48% de mujeres ocupadas la limitan tan sólo al género femenino, al igual que un 20,31% de los ocupados"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Desglosando los resultados anteriores por provincias, probamos que es en Granada donde se sitúa el mayor número de trabajadores y trabajadoras que entienden la "Promoción de la Igualdad de Género" como actuaciones dirigidas a ambos sexos con un 91,89%, seguida por Huelva (85,71%) y Jaén (82,14%). Se destacan en Málaga (44,78%) y en Cádiz (31,25%) las personas trabajadoras con un concepto algo más limitado, pues restringen las actuaciones a las trabajadoras. Igualmente, es un porcentaje mínimo el que existe de desconocimiento del término, citando a Cádiz con un 16,67%"

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

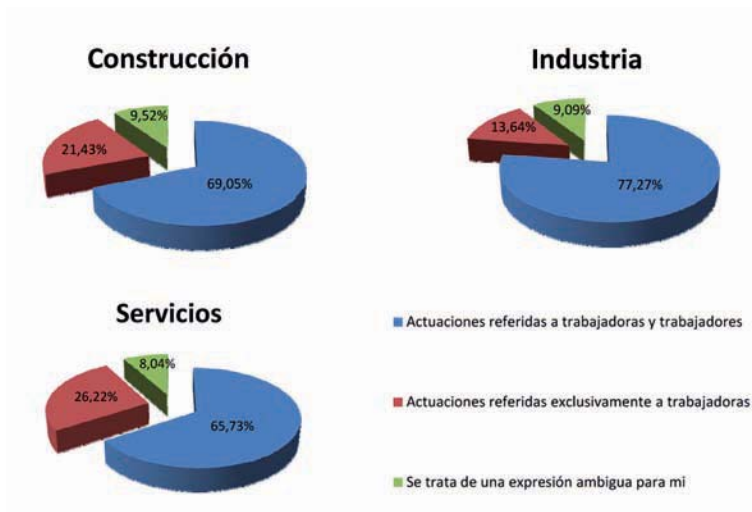
"Por edades, son las personas trabajadoras de entre 35 y 44 años las que demuestran un concepto acertado del término, seguido muy de cerca de las mayores de 45 años (73,91% y 72,45%, respectivamente). Con una idea más alejada, limitando la actuaciones a las mujeres únicamente, se sitúan los y las que poseen entre 25 y 34 años(32,62%), seguida por las personas trabajadoras más jóvenes, aún así, éstas últimas son las que un desconocimiento más ambiguo del término tienen con un 11,90% de la población encuestada"

6.2 Dificultad de Acceso al Empleo



Visión de las MUJERES andaluzas en situación de DESEMPLEO sobre...

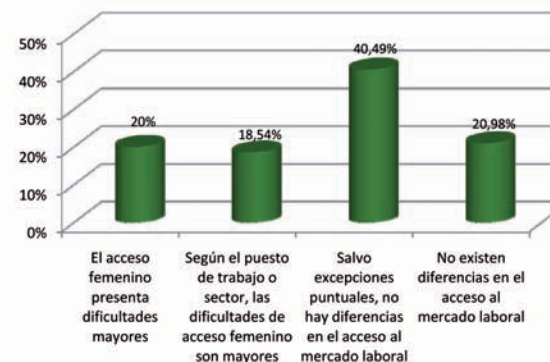
Grado de dificultad de acceso femenino frente al masculino



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En el sector industria encontramos que la opinión generalizada del concepto de Promoción de la Igualdad de Género viene en la línea de que las acciones se encaminan tanto a hombres como a mujeres, con un 77,27%; seguida por construcción y servicios en este orden, y es en éste último sector, donde se sitúan los/as trabajadores/as que un concepto menos acertado poseen, con un 26,22%. Aunque no es muy destacable por su mínimo porcentaje, citamos al sector de la construcción, con un 9,52%, por poseer un índice superior de desconocimiento de la materia”

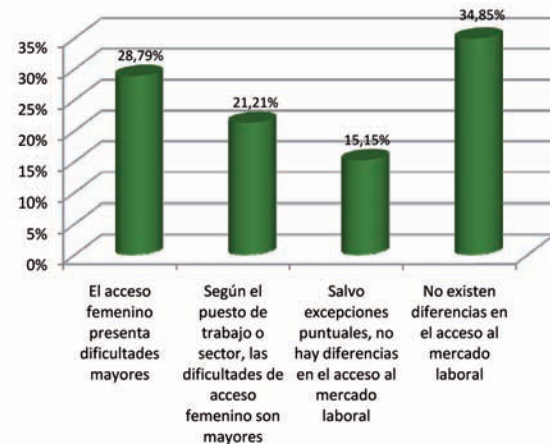
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

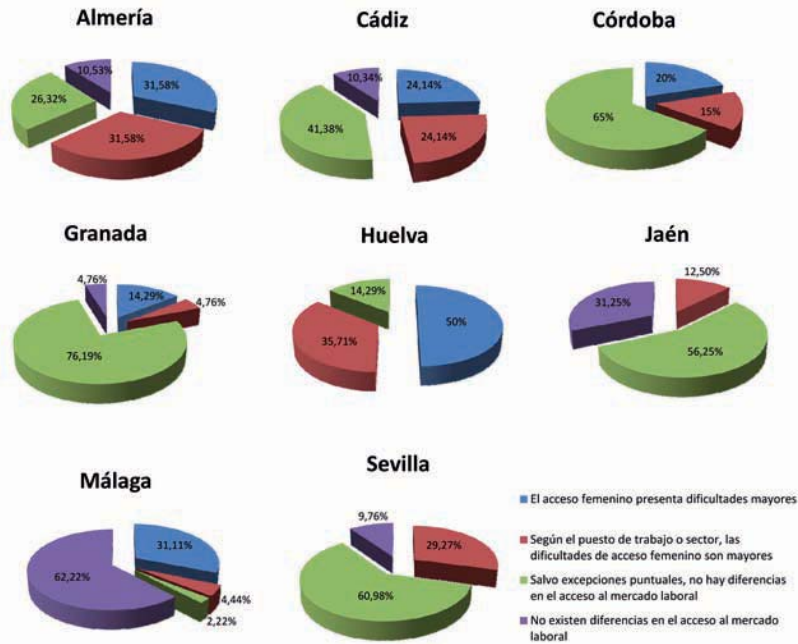
“Las mujeres desempleadas encuestadas registran con un 40,49% que, salvo excepciones puntuales, no existen diferencias en el acceso al mercado laboral de las mujeres con respecto a los hombres. Con un porcentaje muy similar, situamos a las que afirman que no existen diferencias, en contraposición con las que consideran que sí presentan serias dificultades, con un 20,98% y 20%, respectivamente. Señalar, que se refleja un porcentaje de ellas que piensan que depende del sector o del trabajo que se realice el que esas dificultades sean mayores o no”

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

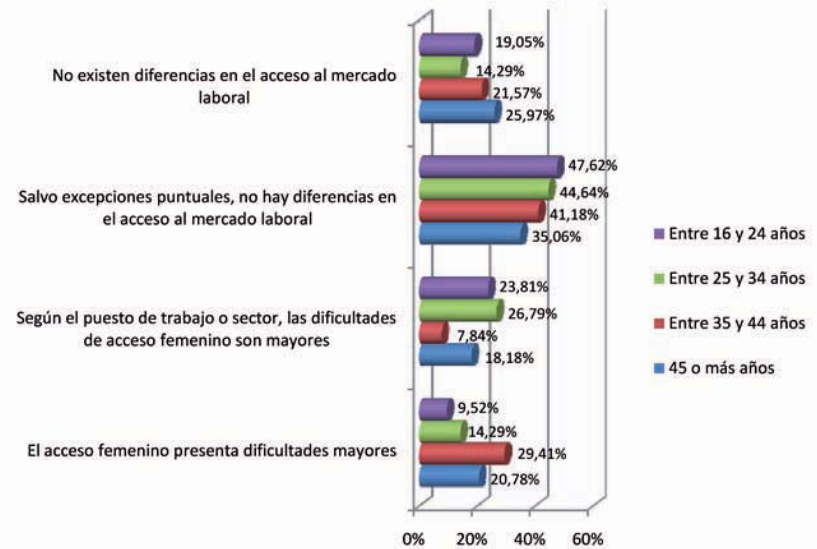
"Las mujeres desempleadas encuestadas en riesgo de exclusión sociolaboral, en un 34,85%, reflejan que no existen diferencias entre hombres y mujeres en lo que al acceso al mercado laboral se refiere. Otro 28,79% sí creen que las mujeres son las que más dificultades se encuentran y con un 21,21% se sitúan las que consideran que depende del trabajo o sector el que tengan o no mayores dificultades. Sólo el 15,15% entienden que esas dificultades son excepcionales"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Al considerar los resultados anteriores con la provincia de pertenencia de cada una de las encuestadas, se recogen en Málaga las mujeres desempleadas que consideran mayoritariamente, con un 62,22%, que no existen diferencias en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, seguida de Jaén con un 31,25%; no obstante, en Huelva comprobamos que sí existen dificultades (50%), continuada por Almería en menor proporción. Asimismo, se destaca las que piensan que salvo excepciones, no existen tales diferencias, despuntando la provincia de Granada con un 76,19%, seguida de Córdoba, Sevilla y Jaén donde también percibimos mayorías. Por último, el porcentaje de las que opinan que el que haya o no dificultades depende del sector, se sitúa en Huelva (35,71%) y Almería (31,58%), como las más representativas"

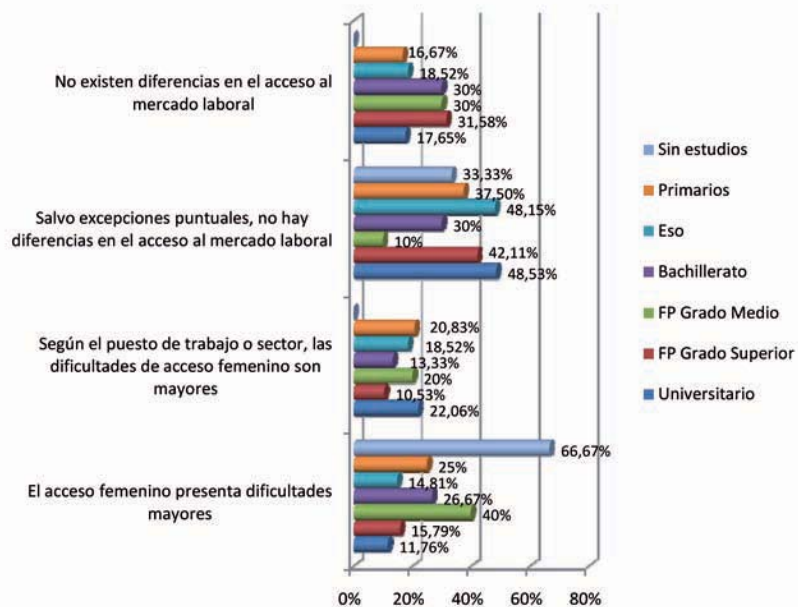
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Correlacionado el grado de dificultad del acceso al empleo de las mujeres con la edad, probamos que las mujeres desempleadas de más edad, de más de 45 años, consideran que no existe tal diferencia, aunque con un porcentaje mínimo (25,97%), siendo las más jóvenes (de 16 a 24 años) las que piensan que existen excepciones en esa igualdad de acceso al empleo, con un 47,62%, seguidas por las de 25 a 34 años. Por otro lado, se sitúa en el rango de edad de los 35 a 44 años las que consideran que el acceso femenino sí presenta serias dificultades (29,41% del total). Señalar con un 26,79% las mujeres desempleadas de 25 a 34 años como las que creen que el grado de dificultad está condicionado por el sector o actividad laboral que se realice"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

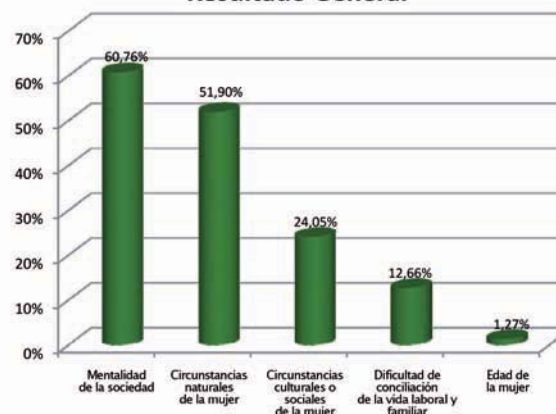


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al nivel de estudios que poseen las encuestadas y su concepción del grado de dificultad en el acceso de la mujer al empleo, son las que no tienen estudios las que piensan que sí existen dificultades (66,67%) frente a las que poseen estudios de FP Grado Superior, Medio y Bachillerato que consideran que no existen dificultades, con un 31,58%, 30% y 30%, respectivamente. Se recoge, además, en la gráfica que son las que poseen estudios universitarios (48,53%) las que opinan que hay excepciones en el camino hacia la igualdad de acceso al empleo”

Principales barreras que encuentra la mujer a la hora de su incorporación en el mercado laboral...

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

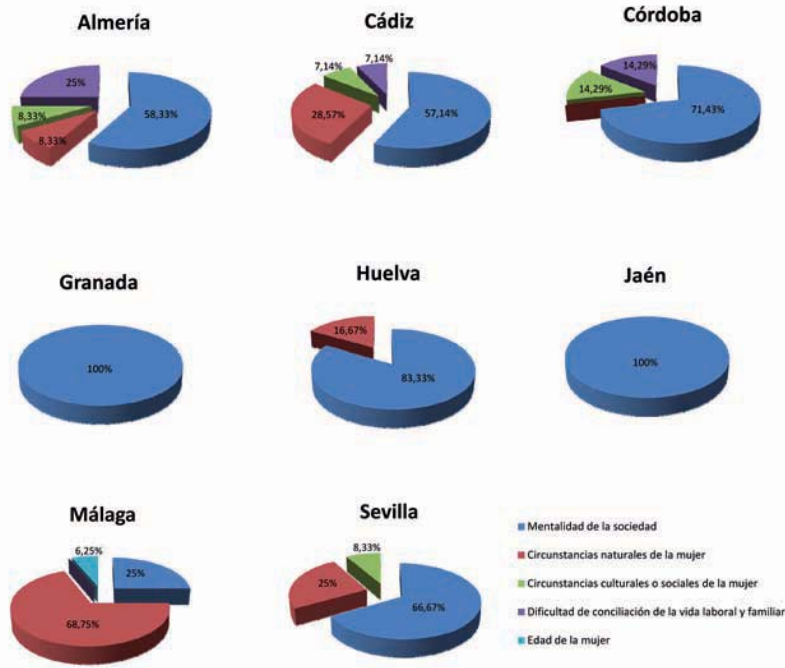
“La mayoría de las mujeres desempleadas encuestadas consideran que una de las principales barreras con las que se encuentran a la hora de incorporarse al mercado de trabajo es la mentalidad que aún impera en la sociedad (60,76%), seguida de las circunstancias naturales de la mujer con un 51,90%. En menor medida sitúan las circunstancias culturales y sociales de la mujer (24,05%) y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar (12,66%)”

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

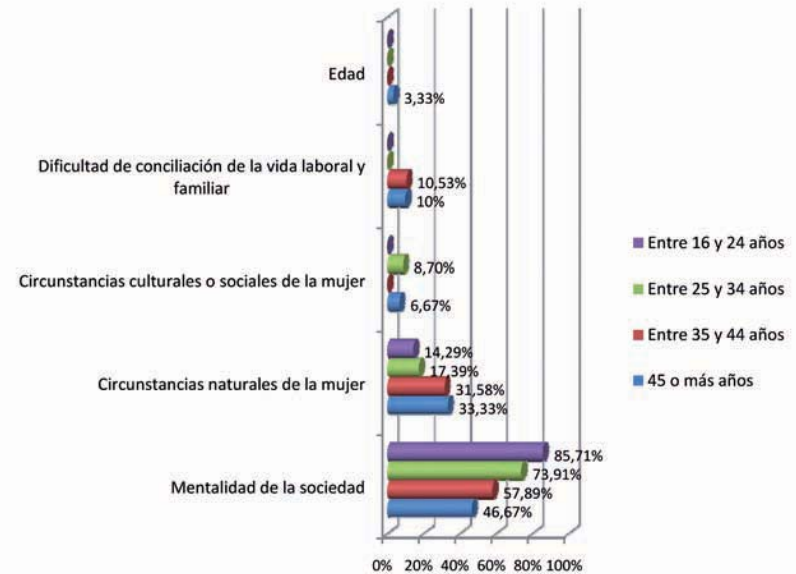
“Como en casos anteriores, las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión social, consideran que son las circunstancias naturales de la mujer la principal barrera que se encuentran a la hora de acceder al mercado laboral (36%), seguida de la mentalidad que aún posee la sociedad (32%). En menor proporción se lo atribuyen a las circunstancias culturales y sociales de la mujer (24%) y mínimamente a las otras dos posibles opciones, la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar (6%) y la edad de la mujer (2%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Reflejando los datos anteriores por provincias, queda registrado que la mayoría de ellas exponen que es la mentalidad de la sociedad la principal barrera, destacando a Granada y a Jaén con el 100% de las encuestadas. La excepción la encontramos en Málaga, donde la mayoría apunta hacia las circunstancias naturales de la mujer como la principal dificultad (68,75%). Las circunstancias culturales y sociales (14,29%) la consideran en Córdoba, mientras que las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar y la edad de la mujer son las que menor dificultad generan, mostrando un porcentaje mínimo"

Resultados por Edades

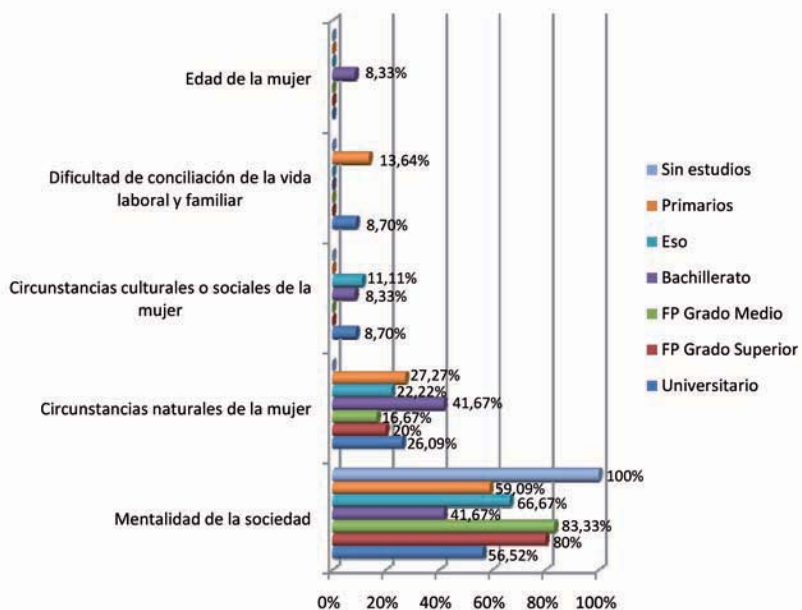


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Atendiendo a la edad de las encuestadas, se pone de manifiesto que las mujeres más jóvenes muestran que la principal barrera de acceso al empleo de las mujeres es la mentalidad de la sociedad (85,71%) seguidas por las de 25 a 34 años con un 73,91%. La segunda opción más considerada apunta hacia las circunstancias naturales de la mujer, así lo revelan las mujeres de más edad, las que tienen más de 45 años (33,33%) y las de 35 a 44 años (31,58%). Como ya se ha comentado, la conciliación y la edad no son motivos considerados como importantes, sólo un 10% de las mujeres de 35 o más años considera la conciliación y un 3,33% de las de más de 45 años, la edad"

Trabajo por cuenta propia VS Trabajo por cuenta ajena

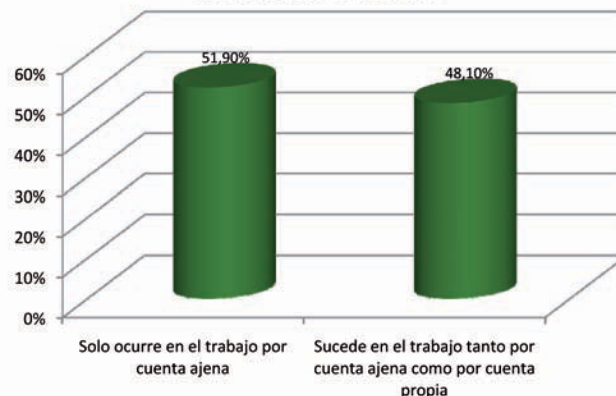
Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Considerando el nivel cultural, son las mujeres desempleadas que no poseen estudios las que muestran al 100% que la principal barrera del acceso al empleo de la mujer es la mentalidad de la sociedad, seguida por las que han cursado FP Grado Medio (83,33%) y FP Grado Superior (80%). Con un 41,67%, son las mujeres que poseen bachillerato las que piensan que otra barrera a destacar son las circunstancias naturales de la mujer. En menor medida se sitúan las que tienen estudios primarios y piensan que la conciliación también influye, aunque sólo con un 13,64% del total, así como las circunstancias culturales y sociales con un 11,11% de las que poseen la ESO”

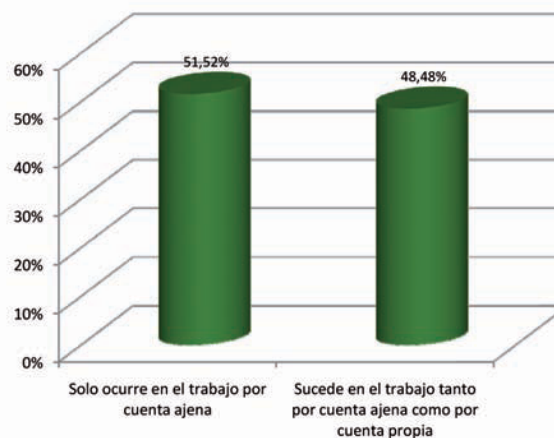
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

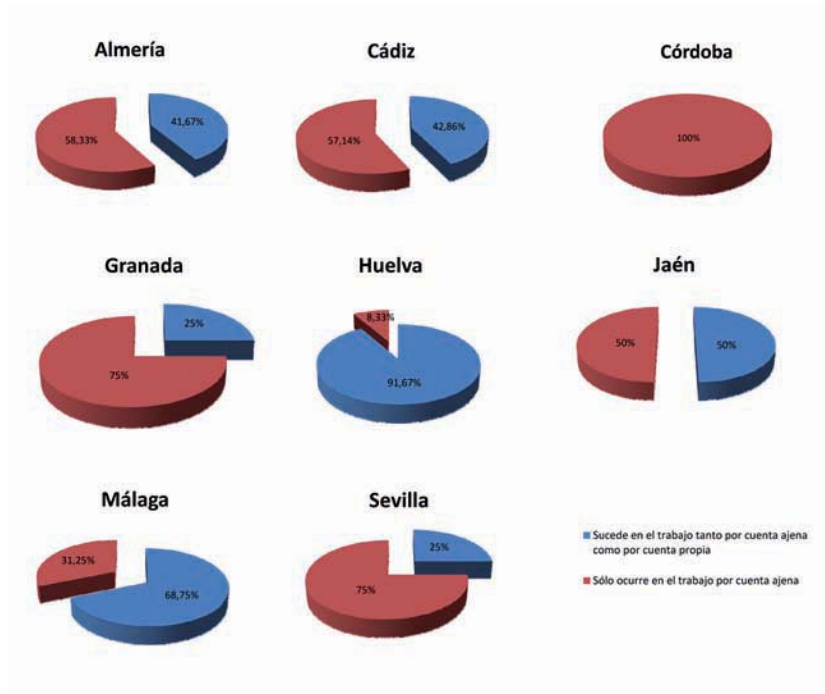
“Con respecto a la dificultad en el acceso al empleo considerando si el trabajar por cuenta ajena o propia es un factor determinante, las opiniones de las mujeres desempleadas encuestadas son muy similares, con un 51,90% se adelantan las que piensan que dichas dificultades sólo ocurren en el trabajo por cuenta ajena, pero seguida muy cerca con un 48,10% de las que opinan que se puede dar en ambos ámbitos”

Resultado General
(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



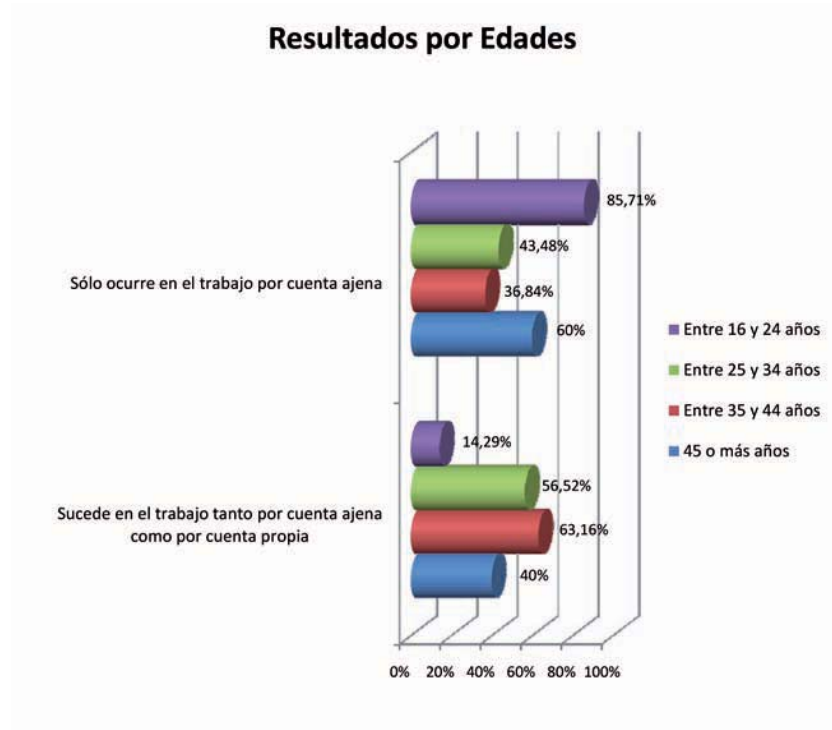
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Para las encuestadas, las dificultades que las mujeres pueden encontrar en el acceso al empleo se pueden dar tanto en el trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia, apuntan un poco más al trabajo por cuenta ajena, pero sólo por un 3% más de las valoraciones”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

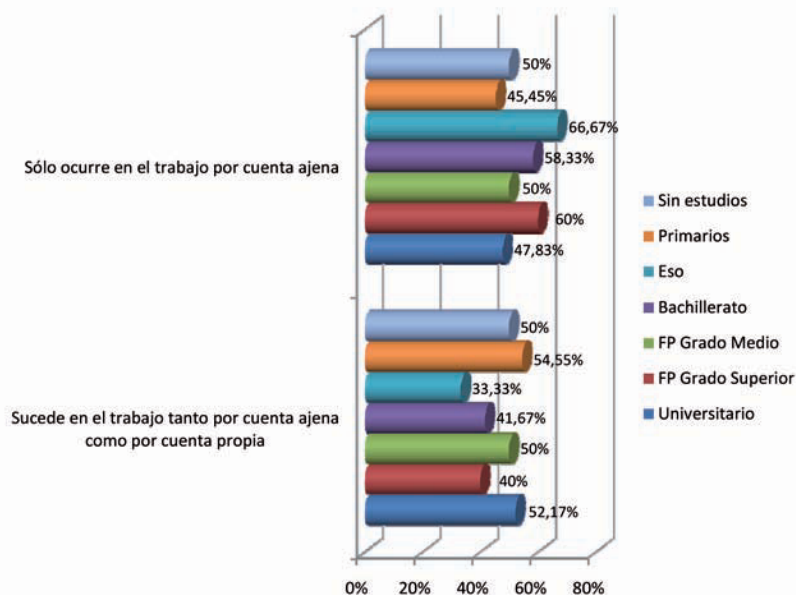
"En Córdoba (100%) se registra que las dificultades de acceso al mercado laboral sólo ocurre en el trabajo por cuenta ajena, opinión que comparten el resto de provincias a excepción de Huelva y Málaga que, con un 91,67% y 68,75%, respectivamente, enuncian que es algo que afecta tanto al trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En cuanto a la edad de las encuestadas, son las más jóvenes, de entre 16 a 24 años, con un 85,71% las que manifiestan que las dificultades de acceso sólo se encuentran en el trabajo por cuenta ajena, seguidas con un 60% de las de más de 45 años. Por otro lado, aquellas encuestadas de 35 a 44 años (63,16%) y de 25 a 34 años (56,52%) atribuyen también dificultades al trabajo por cuenta propia"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las mujeres desempleadas encuestadas con un nivel educativo correspondiente a la ESO (66,67%), Bachillerato (58,33%) y FP Grado Superior (60%) expresan que sólo existen dificultades de acceso al mercado laboral en el trabajo por cuenta ajena; mientras que aquellas que poseen estudios primarios (54,55%) y nivel universitario (52,17%), igualan las dificultades tanto al trabajo por cuenta propia como ajena”

Principales barreras que encuentra la mujer en el acceso al empleo por cuenta propia

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Considerando el trabajo por cuenta propia, entre las mujeres desempleadas encuestadas se registra que las principales barreras que encuentran es debida a la existencia de tabúes sociales y a la desconfianza en la capacidad emprendedora y directiva de la mujer, ambas con un 30,36%. En menor grado se encuentran las barreras que las entidades bancarias pueden poner a las mujeres (16,07%) y las cargas familiares (12,50%), así como el rechazo a empresas dirigidas por mujeres, con un 10,71%”

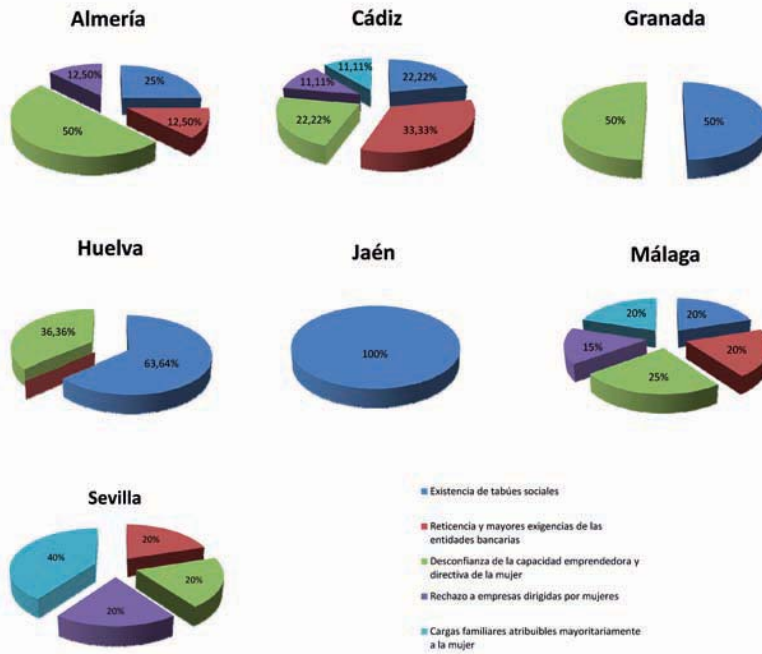
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

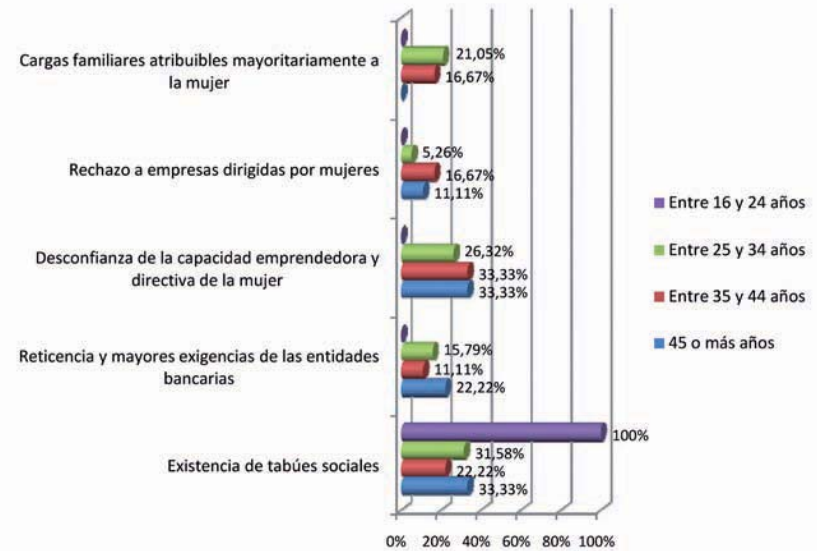
“Las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, reflejan la desconfianza que tienen en ellas sobre su capacidad emprendedora y directiva de la mujer (35,71%) como la principal barrera en el acceso al empleo por cuenta propia. Con una valoración inferior, 17,86%, sitúan el posible rechazo a empresas dirigidas por mujeres y las cargas familiares; y con un 14,29%, la existencia de tabúes sociales y las mayores dificultades que las entidades bancarias les pone a la mujer”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En Jaén (100%) y Huelva (63,64%) impera la tendencia a considerar la existencia de tabúes sociales como única barrera en el empleo para las mujeres que trabajan por cuenta propia. En Granada (50%) se registra la desconfianza que se puede tener en la capacidad emprendedora y directiva de la mujer, opción ésta apoyada por las mujeres de Almería (50%). En la provincia de Sevilla, es la barrera de la conciliación (40%) y en Cádiz el hecho de que las entidades bancarias sean más exigentes con ellas que con ellos (así lo opinan un 33,33% de las gaditanas encuestadas)"

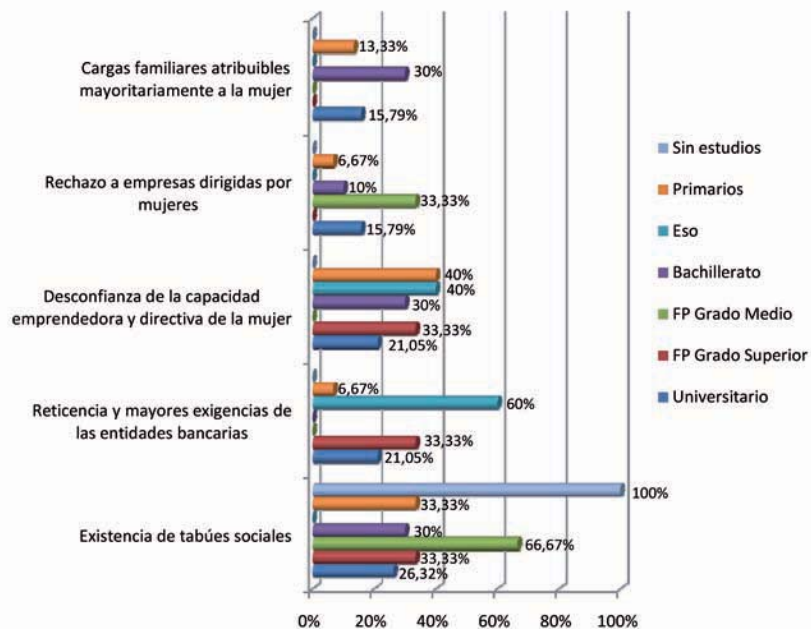
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En cuanto a la edad, son las mujeres más jóvenes de entre 16 a 24 años las que piensan que la barrera más fuerte es la existencia de tabúes sociales, la otra opción más valorada, la desconfianza de la capacidad emprendedora y directiva de la mujer, con un 33,33%, destacada entre las mujeres de 35 años o más; mientras que aquellas de más de 45 años apuntan hacia las exigencias de las entidades bancarias. Las cargas familiares únicamente se tienen en consideración para un 21,05% de las mujeres de entre 25 a 34 años"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

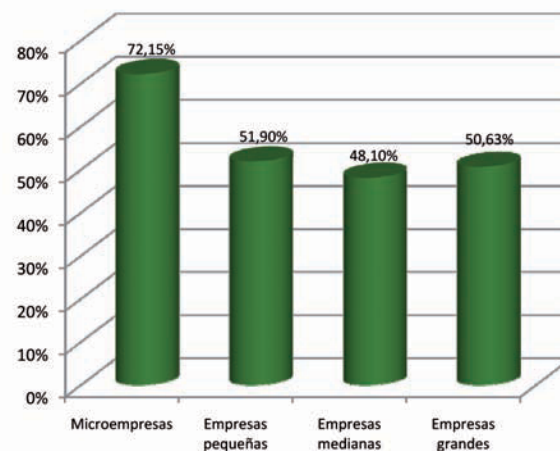


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por nivel educativo, son las encuestadas que carecen de estudios las que otorgan mayor importancia a la existencia de tabúes sociales (100%), seguidas con un 66,67% de las que poseen FP Grado Medio. Por otro lado, las barreras que ponen las entidades bancarias a las mujeres son consideradas importantes en nivel de ESO (60%). En menor medida, las que poseen estudios primarios y secundarios, anotan la desconfianza en la capacidad emprendedora y directiva de la mujer (40%), siendo para el nivel de FP Grado Medio (33,33%) la posibilidad de un rechazo a las empresas dirigidas por mujeres"

Dificultades de acceso al empleo femenino atendiendo al tamaño de la empresa

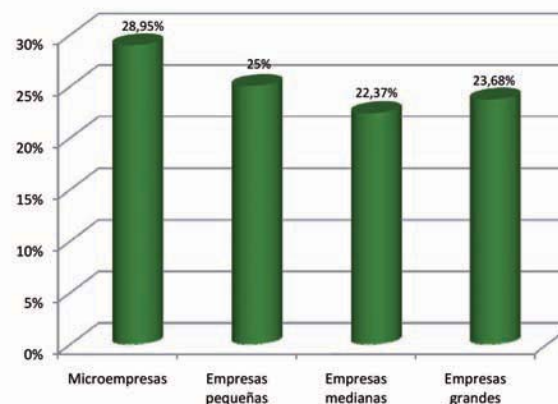
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

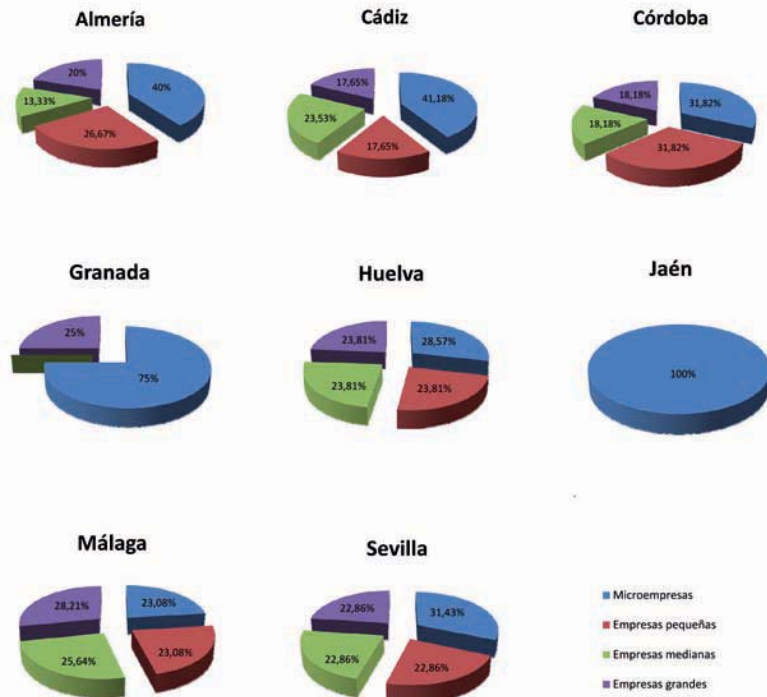
"Como se observa, las mujeres desempleadas encuestadas expresan que son en las microempresas donde mayores dificultades de acceso al empleo se registran (72,15%), seguidas de las empresas pequeñas (51,90%), aunque éstas junto con las empresas grandes y las medianas, con un porcentaje muy similar, son las que menos barreras colocan a las mujeres"

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



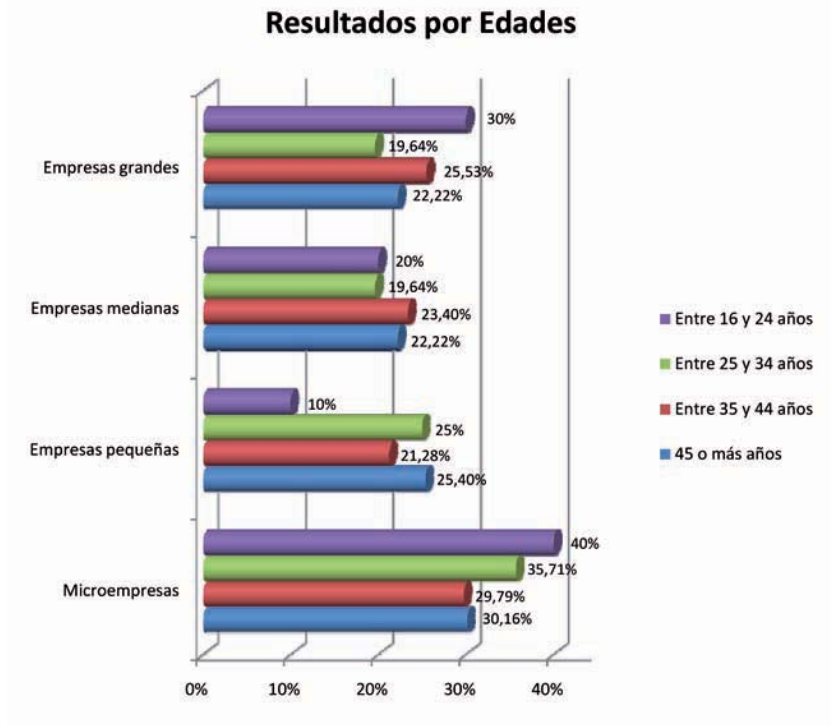
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión social encuestadas, son las microempresas las que más barreras imponen al acceso de la mujer al empleo (28,95%), seguidas muy de cerca por las pequeñas empresas (25%). Las medianas y grandes empresas asignan menos impedimentos"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

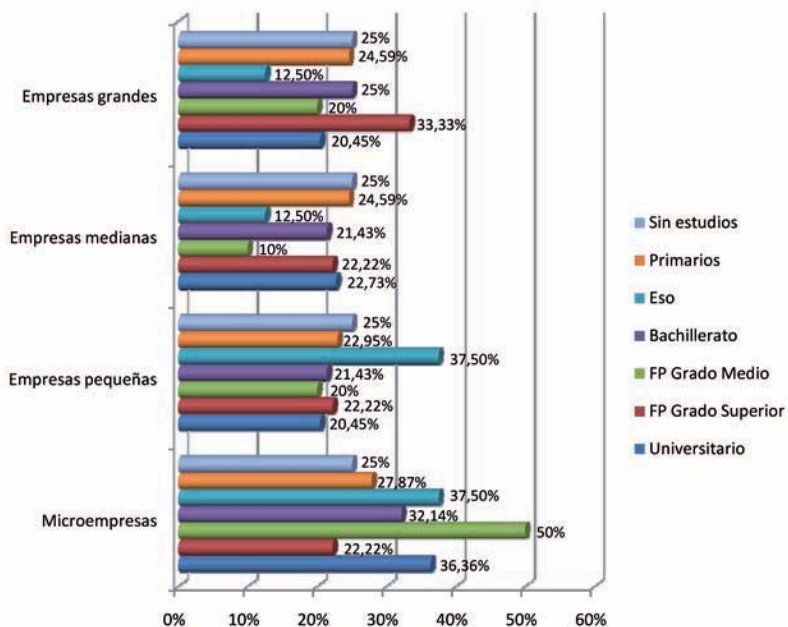
“Por provincias, comprobamos que en todas ellas predominan las microempresas como aquellas empresas que más dificultades para el acceso al empleo de la mujer presentan, predominando Jaén (100%), seguida de Granada (75%). La excepción se registra en Málaga donde, con un 28,21%, nos encontramos las dificultades en las grandes empresas, principalmente (aunque en esta provincia probamos un reparto muy equitativo entre las cuatro opciones, suceso que igualmente ocurre en Sevilla y Huelva)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto a la edad, son las mujeres desempleadas de más de 45 años las que con un 40% piensan que son en las microempresas donde la mujer encuentra más dificultades para acceder a un empleo, sucediendo lo contrario entre las más jóvenes (entre 16 a 24 años) que, con un 30%, consideran que son las grandes empresas las que ponen trabas. Por otro lado, se registra que las mujeres de 35 a 44 años apuntan hacia las medianas empresas, aunque con un porcentaje inferior, alrededor del 24%”

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

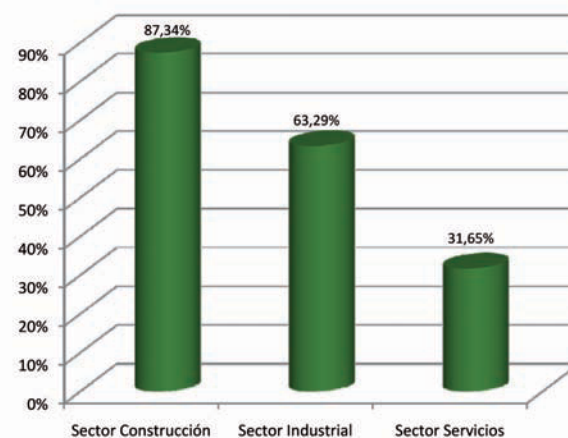


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por nivel educativo están los datos distribuidos homogéneamente, destacando las desempleadas con estudios de FP Grado Medio (50%) como las que piensan que son las microempresas las que más dificultades presentan. En el lado opuesto registramos a aquellas encuestadas con FP Grado Superior (33,33%) como las que consideran que son las grandes empresas las que colocan más barreras al acceso laboral femenino. Entre ambos extremos situamos a las mujeres de nivel ESO, que con un 37,50% registran las mayores dificultades en las pequeñas empresas"

Dificultades de acceso al empleo femenino atendiendo a los diversos sectores económicos

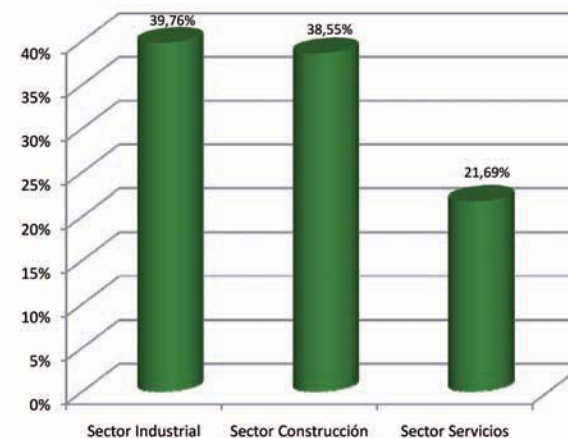
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Como se observa claramente en la gráfica, es el sector de la construcción el que más dificultades de acceso al empleo femenino impone, con casi el 90%, seguido del sector industrial con un 60%. Es el sector servicios el menos considerado y el que, por tanto, más facilidades ofrece para la incorporación de la mujer al empleo"

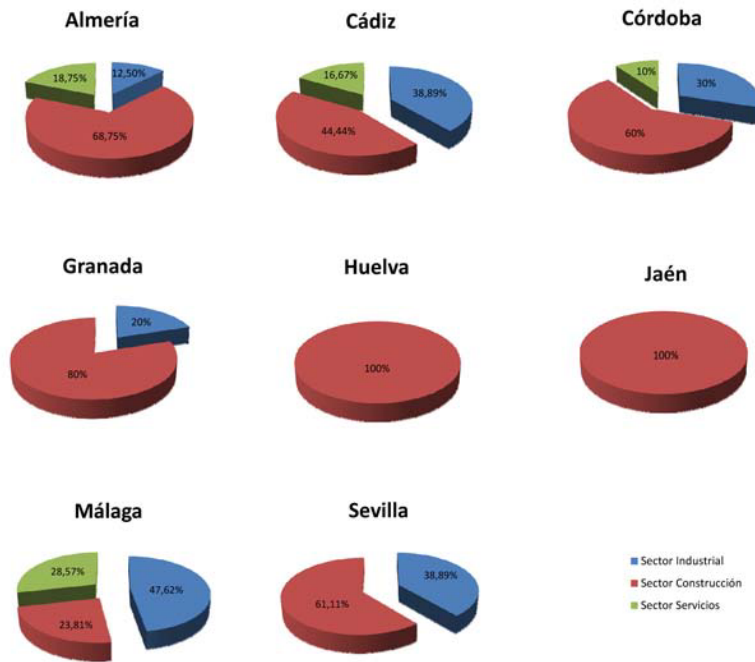
Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, piensan que es en el sector Industrial donde mayores obstáculos para la inserción laboral de la mujer hay (39,76%), seguido muy de cerca por el sector de la Construcción (38,55%). El sector Servicios es el menos

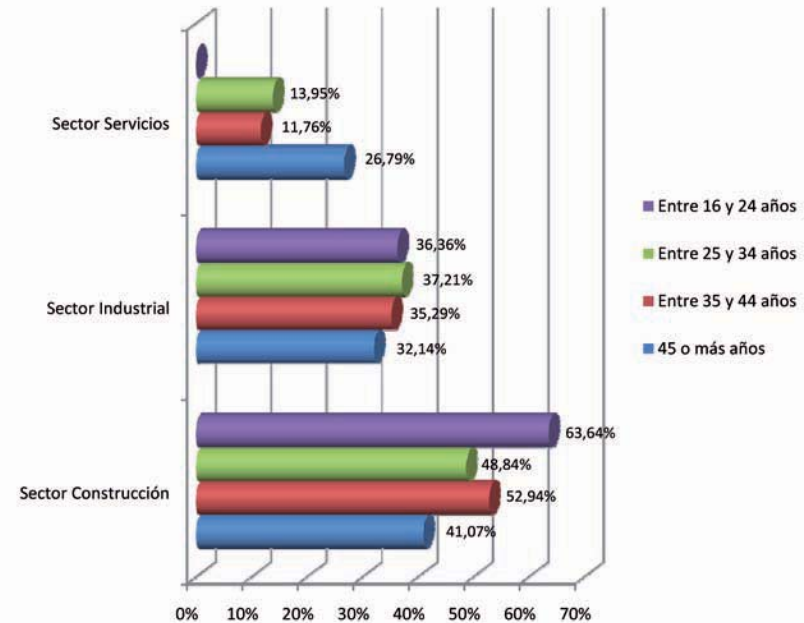
valorado por todas ellas, aún así lo señalan con un 21,69%”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Generalmente, en el sector de la construcción es donde más dificultades de acceso al empleo femenino registramos, destacando Jaén y Huelva (100%), seguida de Granada (80%). La excepción se encuentra en Málaga, donde se apunta hacia la industria (47,62%). El sector servicios es el menos considerado, así lo reflejan con un porcentaje bajo algunas provincias como Málaga (28,57%) y Almería (18,75%)”

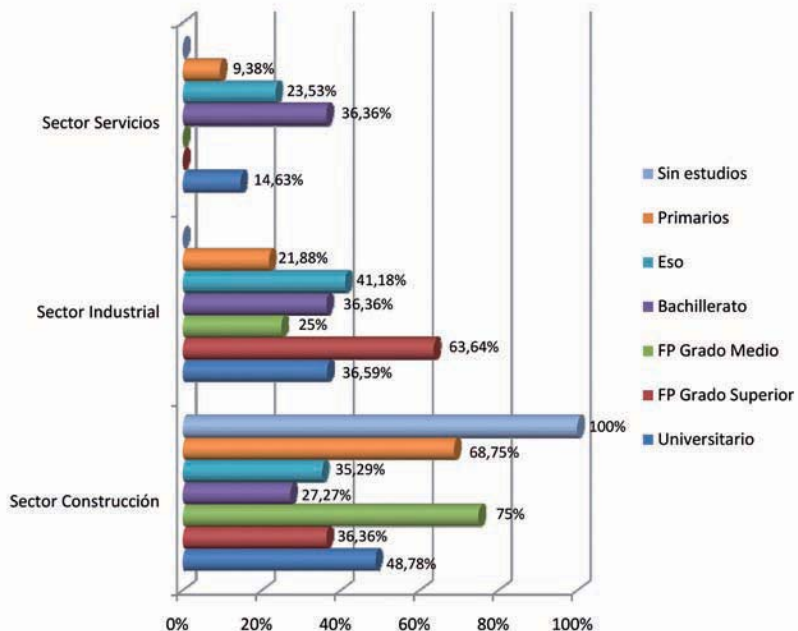
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por edades, son las mujeres desempleadas más jóvenes, de 16 a 24 años, las que atribuyen al sector de la construcción las mayores dificultades de acceso al empleo de la mujer (63,64%), seguida con un 52,94% de las que tienen de 35 a 44 años. Del porcentaje de mujeres que piensan que el sector industrial también instala trabas, se encuentra la franja de edad de 25 a 34 años (37,21%). Por último, las mujeres de más de 45 años denotan que el sector servicios, aunque en menor medida, también impone barreras a la mujer (26,79%)”

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

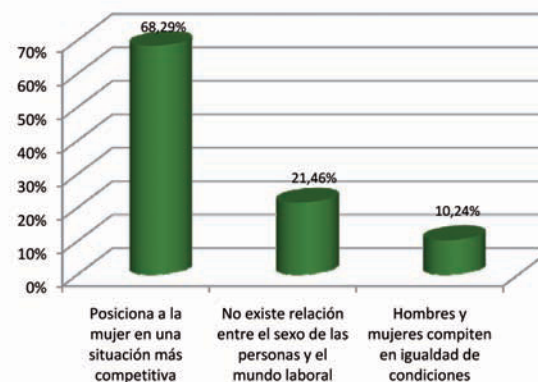


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al nivel educativo, son las mujeres desempleadas encuestadas sin estudios las que enuncian con mayor rotundidad que es el sector de la construcción el más masculinizado y, por tanto, el más difícil a la hora de la inserción laboral de la mujer; seguido de las que poseen FP Grado Medio (75%) y estudios primarios (68,75%). El sector industrial también impone trabas a la incorporación laboral de la mujer, así lo manifiesta un 63,64% de las mujeres que tienen FP Grado Superior. Finalmente, y en menor grado, registramos el sector servicios en las respuestas de las encuestadas que han conseguido Bachillerato (36,36%)”

Contribución del avance hacia la Igualdad para facilitar el acceso de la mujer al mercado laboral

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

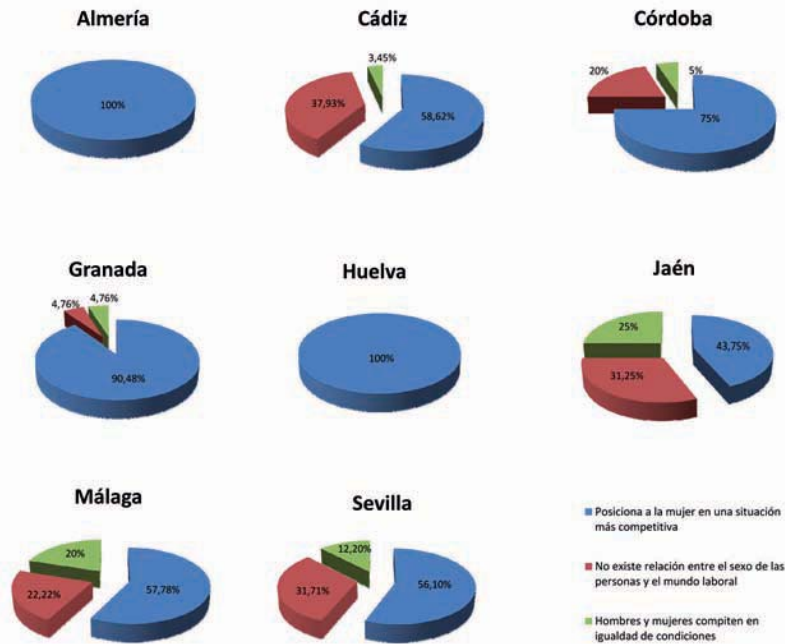
“Las mujeres desempleadas encuestadas afirman que el avance de la Igualdad, en cuanto a la incorporación de la mujer al mercado laboral, la posiciona en una situación más competitiva, así lo manifiestan con un 68,29%; seguido por un mínimo porcentaje de las que consideran, con un 21,45%, que no existe relación entre el sexo de las personas y el mundo laboral, así como las que opinan que el hombre y la mujer compiten, laboralmente, en Igualdad de condiciones (10,24%)”

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

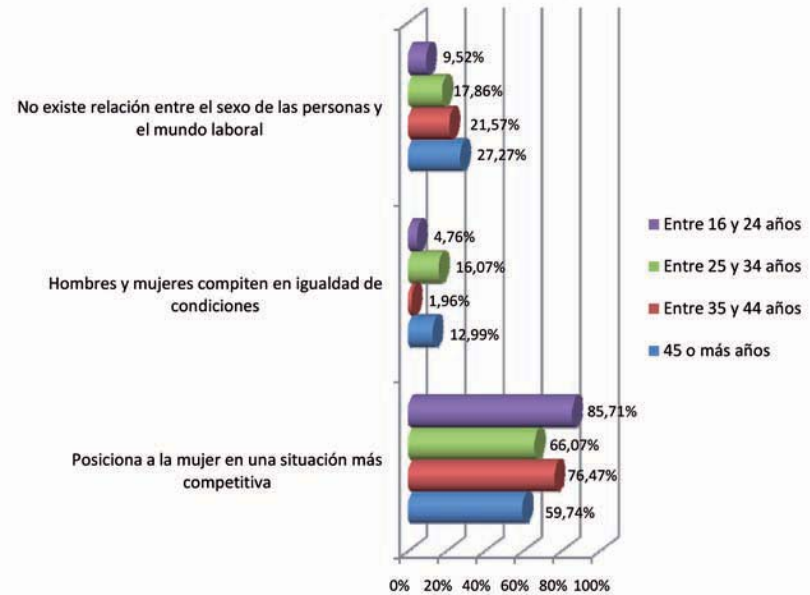
“Las mujeres desempleadas encuestadas en riesgo de exclusión sociolaboral enuncian, con un 71,21% de las valoraciones, que el avance hacia la Igualdad de la mujer en el mercado laboral, la posiciona en una situación más competitiva. Únicamente el 15,15% de ellas registra que no existe relación alguna entre el género y el mundo laboral, mientras el 13,64% defienden que hombres y mujeres compiten en Igualdad de condiciones”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Si distribuimos los datos anteriores por provincias, comprobamos que en todas las provincias destacan las mujeres encuestadas que consideran que el avance de la Igualdad en el ámbito laboral posiciona a la mujer en una situación más competitiva, despuntando Almería y Huelva (ambas 100%), seguida de Granada con un porcentaje también significativo (90,48%) y de Córdoba (75%). La segunda opción más considerada, la inexistencia de relación alguna entre el sexo de la persona y el mundo laboral, expuesta por mujeres gaditanas (37,93%), sevillanas (31,71%) y de la provincia de Jaén (31,15%). Son pocas las que defienden la existencia de Igualdad entre el hombre y la mujer (25% de mujeres desempleadas de Jaén, y 20% de las de Málaga)”

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

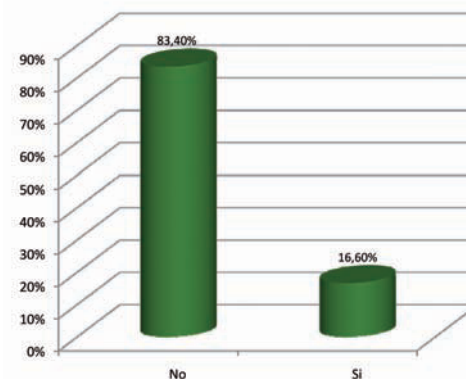
“Atendiendo a la edad, son las mujeres más jóvenes las que piensan que el avance de la Igualdad conducirá a la mujer a una situación más competitiva (85,71%); siendo las de más edad, entre 35 a 44 años (21,57%) y las de más de 45 (27,27%), las que otorgan una ausencia de relación entre el sexo de las personas y el mundo laboral. Las de 25 a 34 años (16,07%) defienden una situación actual de competencia en Igualdad de condiciones entre hombres y mujeres”



Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Existencia de circunstancias que dificultan la incorporación de la mujer al empleo

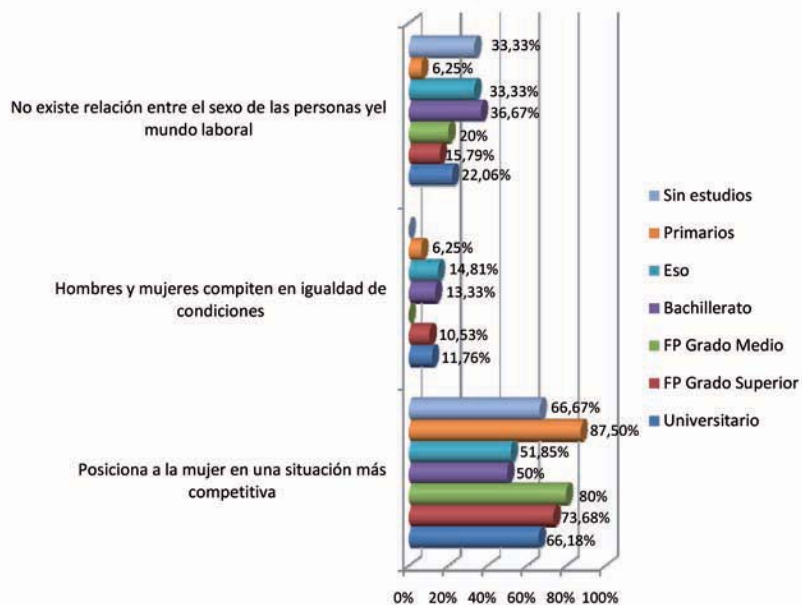
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

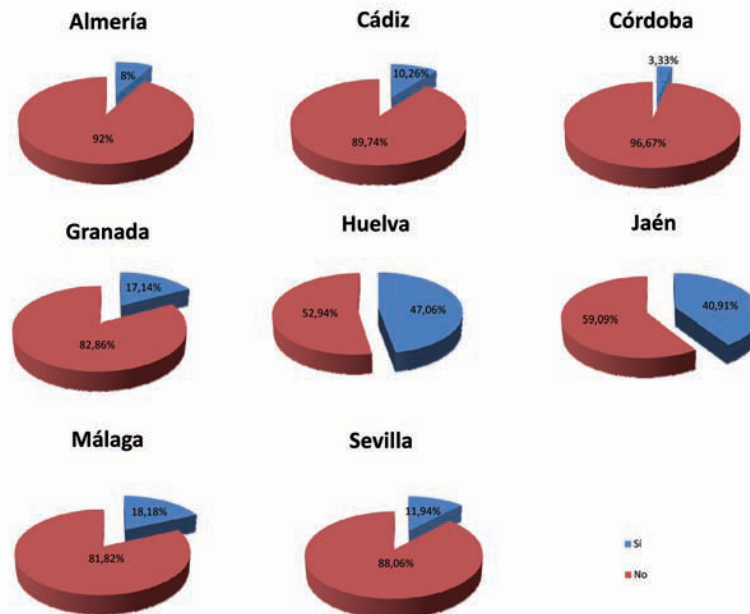
"Para las empresas encuestadas, no existen circunstancias que dificulten la incorporación de la mujer al empleo, así lo manifiestan un 83,40% de ellas; sólo un 16,60% sí piensan que soportan ciertas dificultades"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Aquellas que poseen estudios primarios (87,50%) consideran que el avance de la Igualdad posiciona a la mujer en una situación más competitiva. Igualmente, con un 80% y 73,68%, registramos a aquellas mujeres con FP Grado Medio y Superior. La segunda opción más señalada la encontramos en niveles alcanzados de Bachillerato (36,67%), seguida de cerca por mujeres sin estudios o con obtención de Secundaria (ambas 33,33%). Únicamente comprobamos un porcentaje del 14,81% entre las que piensan que hombres y mujeres compiten en igualdad de condiciones, considerado así por las mujeres que poseen Bachillerato"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

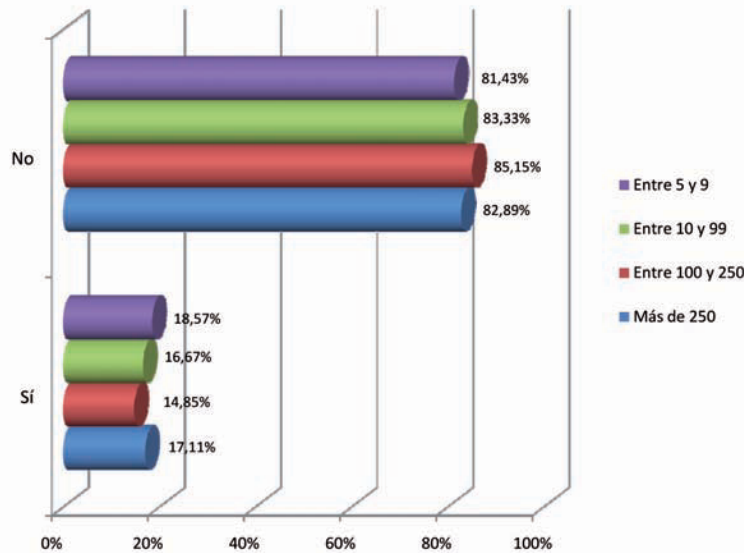
"En todas las provincias predominan las empresas que consideran que no existen dificultades para la inserción laboral de la mujer, siendo en Córdoba (96,67%) y en Almería (92%) donde se localizan la mayoría de ellas, seguida de Cádiz, con un 89,74%. El porcentaje inferior de las que piensan que sí existen barreras corresponde sobre todo a Huelva (47,06%) y a Jaén (40,91%), en las demás también existen pero en un porcentaje muy inferior"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por sectores de producción, claramente comprobamos que son las empresas del sector de la construcción las que consideran que sí existen dificultades de acceso al empleo para la mujer (58,82%). Las empresas del sector servicios, por el contrario, son las que se decantan por la inexistencia de barreras de acceso para la mujer (89,30%), opinión compartida por el sector industria en un 83,33%"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

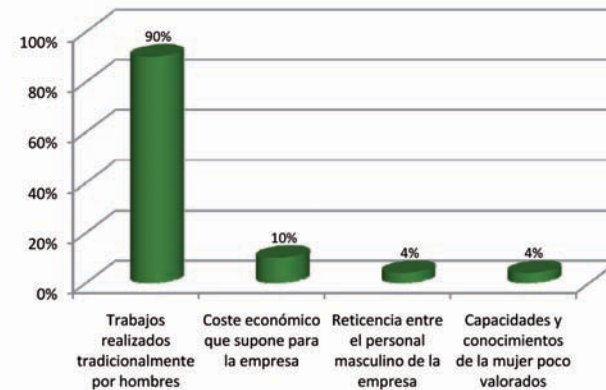


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"La mayoría de las empresas, independientemente del número de trabajadores/as, opinan que no existen barreras para la incorporación de la mujer al mercado laboral (82%). Son las de entre 5 y 9 trabajadores/as las que, con un 18,57%, sí consideran que haya dificultades, seguidas por las de más de 250 (17,11%)"

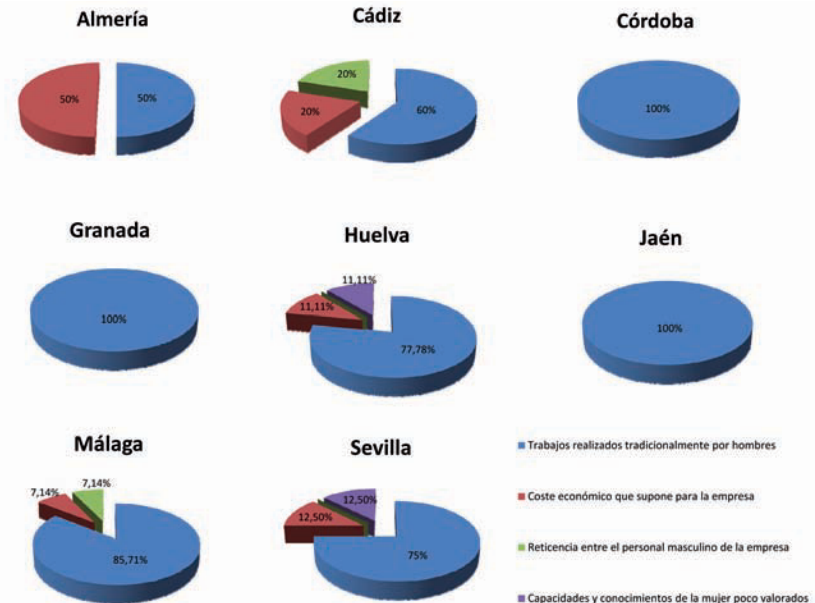
Principales barreras que encuentra la mujer a la hora de su incorporación al mercado laboral

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las empresas encuestadas afirman, en un 90%, que la principal barrera de acceso al empleo va en la línea de la segregación de los puestos de trabajo en función del género, es decir, se tiene la conciencia de que existen trabajos realizados tradicionalmente por hombres. Únicamente el 10% señala el coste económico que supone para la empresa, y el 4% la reticencia de los trabajadores y la escasa valoración de las capacidades y conocimientos de la mujer"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

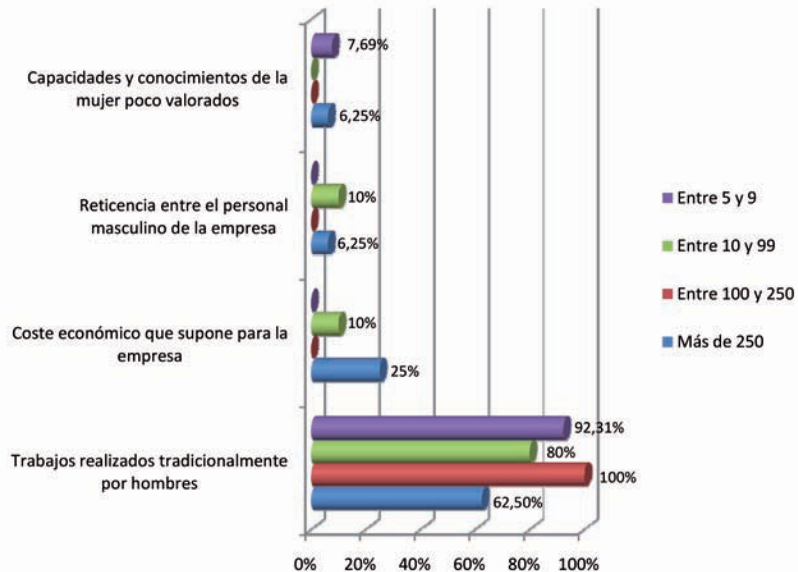
“Siguiendo la línea anterior, predomina en todas las provincias la idea de que la principal barrera para el acceso al empleo de la mujer es la existencia de trabajos realizados tradicionalmente por hombres, así se considera en las provincias de Granada, Córdoba y Jaén (100%), seguida de Málaga (85,71%) y Huelva (77,78%). Almería, con un 50%, apunta hacia el coste económico que supone para la empresa, opinión que comparten otras provincia pero con un porcentaje inferior. La reticencia de personal masculino (20% en Cádiz) e infravalorar las capacidades y conocimientos de la mujer (12,50% en Sevilla) resultan ser las barreras menos consideradas”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al sector de actividad, el 100% de las empresas de industria apuntan que la mayor dificultad que encuentran las mujeres a la hora de incorporarse al mundo laboral es la existencia de trabajos realizados tradicionalmente por hombres, así también lo consideran un 85,19% de las empresas del sector servicios y un 78,26% del sector construcción. Para estas dos últimas, aunque con un porcentaje que ronda el 7,41% y 13,04, respectivamente, el coste económico que le supone a la empresa también es un factor a razonar, seguido muy de lejos por las otras dos posibles barreras consideradas”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



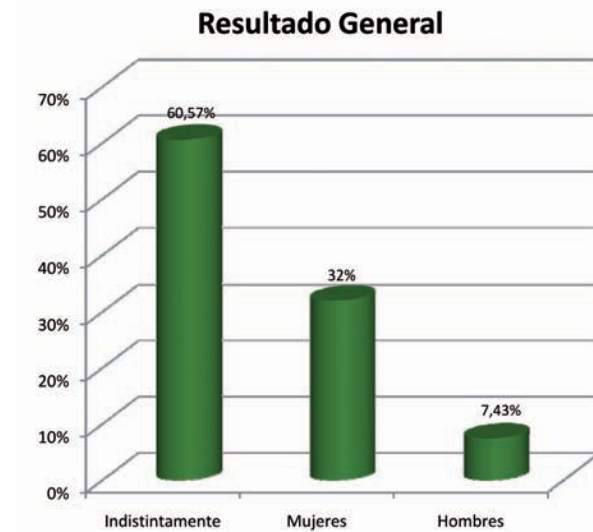
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Son las empresas de entre 100 y 250 trabajadores/as las que más claro tienen que la barrera principal de la mujer en el acceso al empleo es la existencia de trabajos realizados tradicionalmente por hombres, seguida de las que tienen de 5 a 9 trabajadores, con un 92,31% y las de 10 a 99 (80%). Un 25% de las empresas encuestadas de más de 250 trabajadores/as se lo atribuye, además, al coste económico que le supone a la empresa; siendo las microempresas y las pequeñas empresas las que con un porcentaje no superior al 10% consideran la reticencia del personal masculino y la infravaloración de la mujer como otras dos causas”



Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...

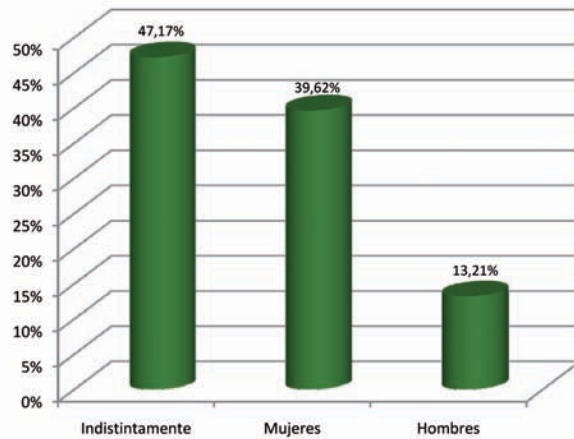
Colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según las personas trabajadoras encuestadas, tanto el hombre como la mujer tienen dificultades para acceder a un empleo, así lo manifiestan un 60,57% de ellas, seguidas por las que consideran que es la mujer la que más barreras encuentran (32%). Tan sólo un 7,43% apuntan hacia los hombres”

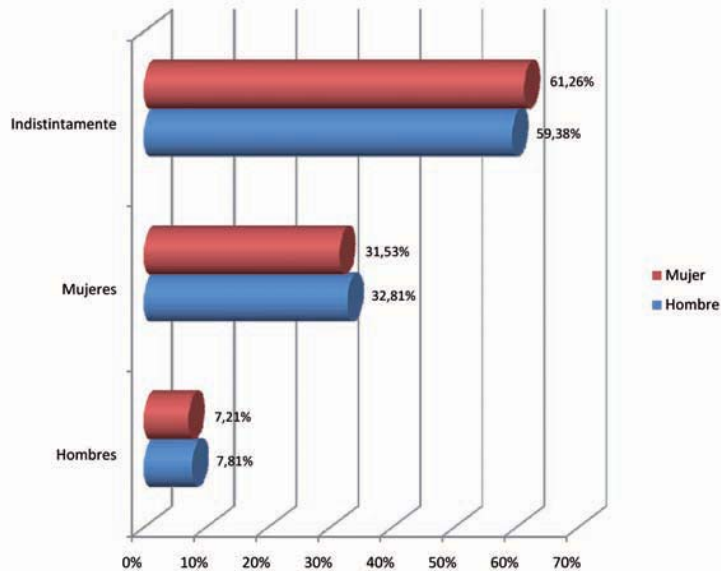
Resultado General
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

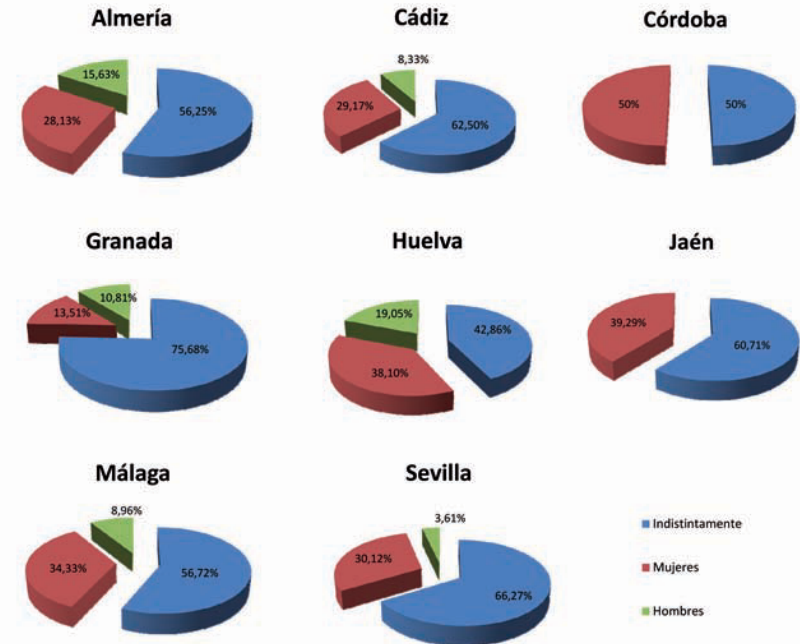
“Las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral consideran con un 47,17% que hombres y mujeres tienen las mismas dificultades de acceso al empleo y que si éstas existen, son las mujeres las que más barreras encuentran (39,62%). Sólo un 13,21% de las encuestadas piensan que los hombres también sufren discriminación laboral”

Resultados por Sexo



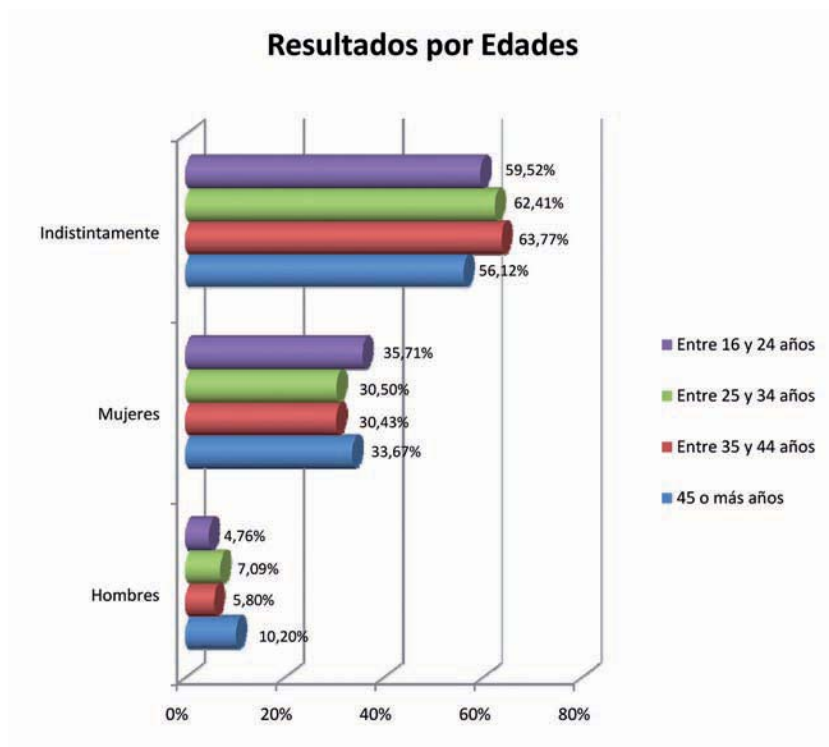
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Comprobamos que resulta indiferente el sexo de la persona encuestada a la hora de responder si son hombres o mujeres quienes muestran mayores dificultades de acceso al empleo, pues ambos géneros apuntan hacia una dificultad similar para los dos colectivos, así lo refleja el 61,26% de las trabajadoras encuestadas, y el 59,38% de los trabajadores. Por otra parte, atendiendo a los géneros separadamente, se registra a la mujer como colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo muy por encima del hombre, así lo revela el 32,81% de trabajadores encuestados, y el 31,53% de trabajadoras”



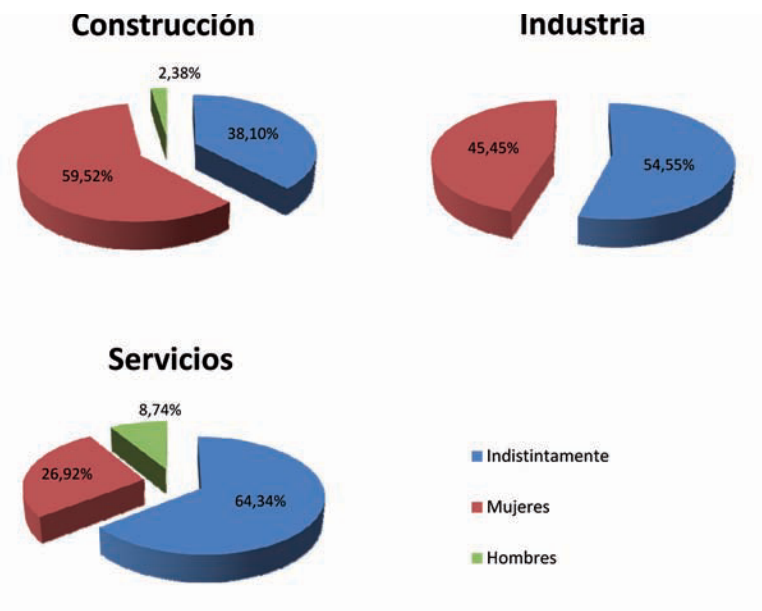
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En la mayoría de las provincias se registra que tanto mujeres como hombres pueden tener dificultades a la hora de encontrar un empleo, destacando a los/as trabajadores/as de Granada (75,68%) y de Sevilla (66,27%). Son los/as de la provincia de Córdoba quienes con un 50% consideran que las mujeres tienen más probabilidades de sufrir discriminación, al igual lo piensan en Jaén (39,29%) y en Huelva (38,10%), como las más significativas. Son pocas las personas que consideran que son los hombres únicamente los que mayores dificultades se encuentran, así lo señalan en Huelva, con un 19,05%, y en Almería con un 15,63%”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Como se viene reflejando, las personas trabajadoras denotan que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de encontrar dificultades a la hora de acceder a un empleo, destacando con un 63,77% las que poseen entre 35 y 44 años, aunque seguidas muy de cerca por el resto de intervalos de edades (25 a 34 años, 62,41%; de 16 a 24, 59,52%; y las de más de 45 años, 56,12%). Las más jóvenes (35,71%) destacan a las mujeres como el colectivo con mayores dificultades y a las de más de 45 años como las que insisten que son los hombres, aunque con un porcentaje mínimo, el 10,20%"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por sector de actividad, en servicios y en industria predominan los/as trabajadores/as que reflejan las dificultades laborales tanto para hombres como para mujeres (64,34% y 54,55%, respectivamente); mientras que en la construcción consideran que son las mujeres las que más barreras pueden encontrar (59,52%). Los hombres son el colectivo menos señalado, con un 8,74%, en el sector servicios, y un 2,38%, en construcción"

Principales barreras que encuentra la mujer a la hora de su incorporación al mercado laboral

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según las personas trabajadoras encuestadas, la principal barrera que encuentra la mujer para incorporarse al mercado laboral es la excesiva importancia de sus circunstancias personales, así lo manifiestan un 35,44% del total; seguida, con un 17,51%, de las dificultades que entrañan su reincorporación al mundo laboral tras la maternidad. La existencia de sectores masculinizados lo razonan un 15,19% de ellas y, en menor consideración se encuentran las que piensan que no existen barreras para ellas (13,29%). Sólo el 12,03% exponen que las mujeres se encuentran infravaloradas, y el 6,21% atienden a la exigencia de mayor cualificación y experiencia. Por último, la fuerza o resistencia física no es considerada como una dificultad para las mujeres, pues tan sólo lo marcan así el 0,42%"

Resultado General

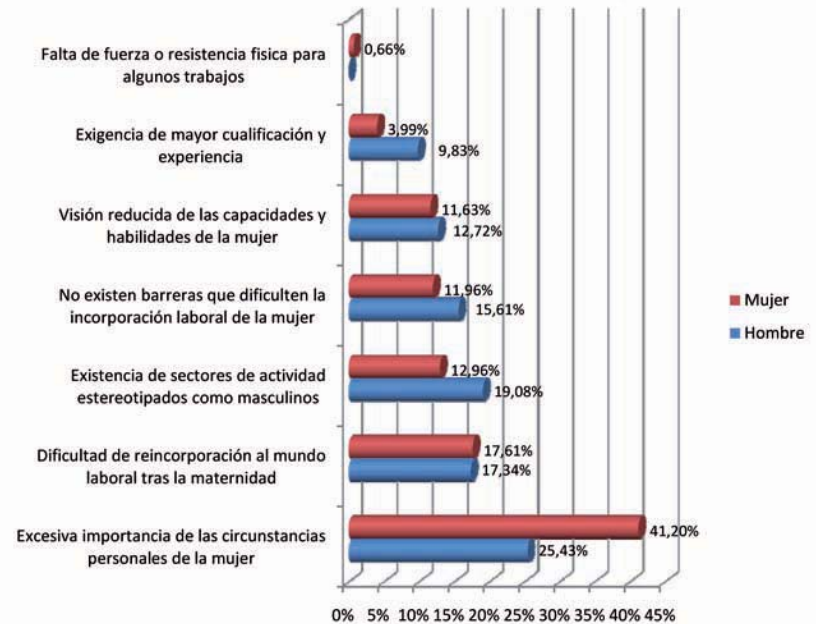
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

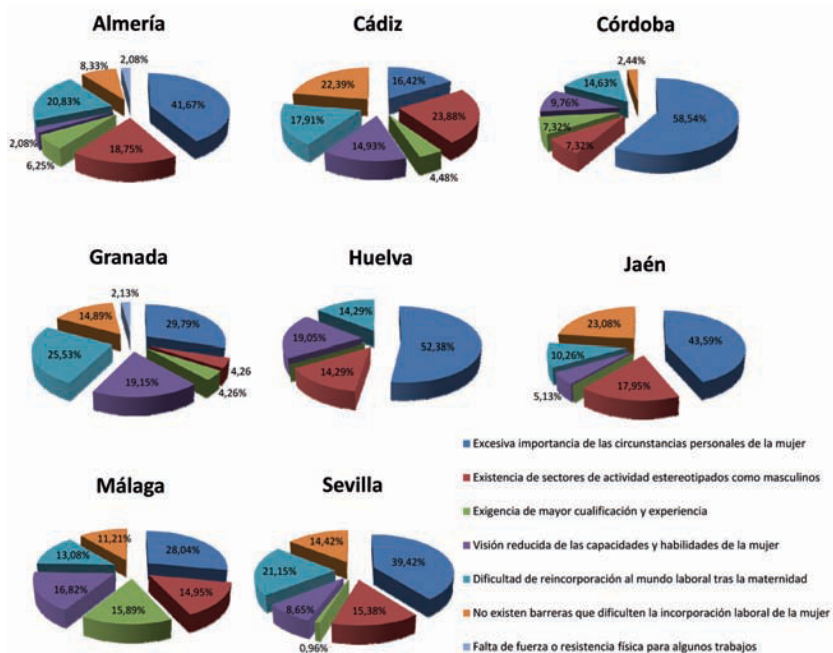
"Con un 46,48% de las valoraciones, las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión social encuestadas, abogan porque se trata de la excesiva importancia de las circunstancias personales de la mujer la principal barrera que encuentran a la hora de acceder a un empleo. Con un porcentaje muy inferior, situamos la infravaloración de sus capacidades y habilidades (15,49%) y con un 14,08% la dificultad de reincorporación laboral tras la maternidad. Únicamente un 8,45% de ellas creen que no existen barreras para la mujer"

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

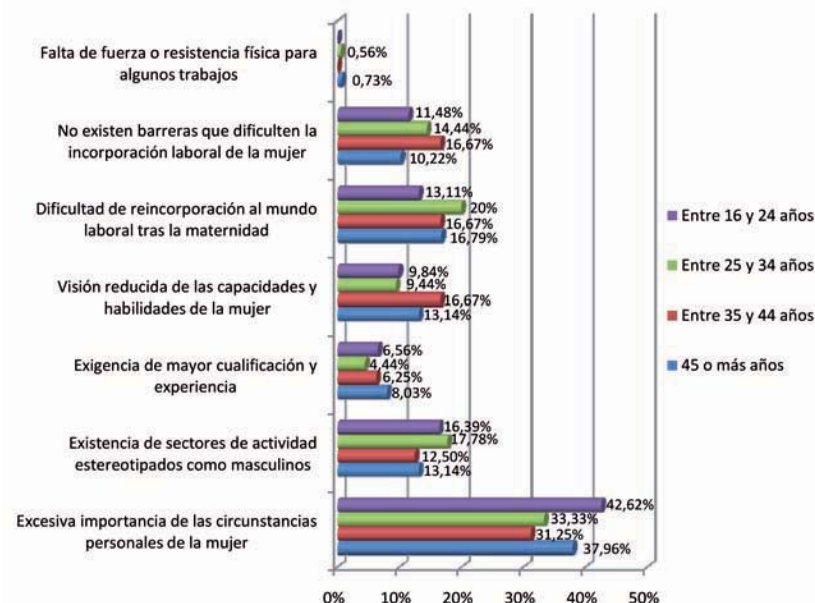
"Por sexos, la mayoría de las mujeres trabajadoras encuestadas (41,20%) señalan como principal barrera femenina de acceso al mercado laboral, la excesiva importancia a sus circunstancias personales. Los trabajadores señalan esta opción aunque en menor proporción (23,43%). Otra barrera que ambos indican es la dificultad que para ellas entraña la reincorporación al mundo laboral tras la maternidad (17,61% de las mujeres, y 17,34% de los hombres). Estos últimos apuntan, además, a la existencia de sectores masculinizados como otra dificultad añadida (19,08%)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Si se consideran los datos obtenidos por provincias, se registra a los/as trabajadores/as de Córdoba (58,54%) y de Huelva (52,38%) como los/as que mayor importancia le conceden a las circunstancias personales de la mujer, como la principal barrera que ellas encuentran; seguidas de Jaén (43,59%) y Almería (41,67%). En la provincia de Cádiz destacan las personas trabajadoras que piensan que es la existencia de sectores masculinizados la principal barrera (23,88%), muy igualado con la no existencia de dificultades de inserción para ellas (22,39%), opinión ésta compartida con las que pertenecen a Jaén (23,08%). El tener una visión reducida de las capacidades y habilidades de la mujer no son valoradas con más del 20% en cada una de las provincias, así como las dificultades que entraña el incorporarse al mercado laboral después de la maternidad que, salvo en Granada (25,53%), no resulta demasiado valorada”

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por edades, son las personas trabajadoras encuestadas de entre 16 a 24 años las que otorgan prioridad a la excesiva importancia de las circunstancias personales (42,62%), seguida por las de más de 45 años (37,92%). Con un 17,78%, los/as trabajadoras/as de 25 a 34 años se decantan por la existencia de sectores masculinizados, así como por la dificultad que encuentran las mujeres para incorporarse al mercado laboral tras la maternidad (20%). La fuerza o resistencia física es la opción menos valorada junto con la exigencia de una mayor cualificación y experiencia. Son los/as que tienen entre 35 y 44 años los/as que creen que se infravalora la capacidades de la mujer o que no existen tales barreras (ambas 16,67%)”



- Excesiva importancia de las circunstancias personales de la mujer
- Existencia de sectores de actividad estereotipados como masculinos
- Exigencia de mayor cualificación y experiencia
- Visión reducida de las capacidades y habilidades de la mujer
- Dificultad de reincorporación al mundo laboral tras la maternidad
- No existen barreras que dificulten la incorporación laboral de la mujer
- Falta de fuerza o resistencia física para algunos trabajos

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

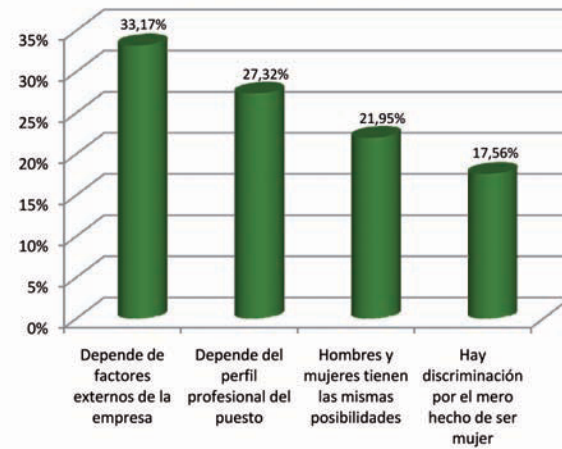
"Si se hace referencia a los sectores de actividad a los que pertenecen los/as trabajadores/as encuestados, se aprecia que tanto en servicios, en industria como en construcción predomina, como principal dificultad de acceso de la mujer al mercado laboral, la excesiva importancia a sus circunstancias personales (36,32%, 34,48% y 30,77%, respectivamente). Para el sector de la construcción le sigue muy de cerca el hecho de la masculinización de los sectores (29,23%), así como para el sector de la industria, al que también le resulta una barrera el infravalorar las capacidades y habilidades de las mujeres (20,29%). El incorporarse al mercado laboral después de la maternidad es una dificultad añadida tanto para los/as trabajadores/as del sector servicios como para la construcción (valorándolo alrededor del 18,50%). Por otro lado, considerar que no existen dificultades lo estiman mayoritariamente el 14,47% del sector servicios. Finalmente, la industria valora la fuerza o resistencia física, aunque mínimamente (6,90%)"

Visión de las MUJERES andaluzas en situación de DESEMPLEO sobre...



Grado de Igualdad existente en los procesos de selección que realizan las empresas

Resultado General

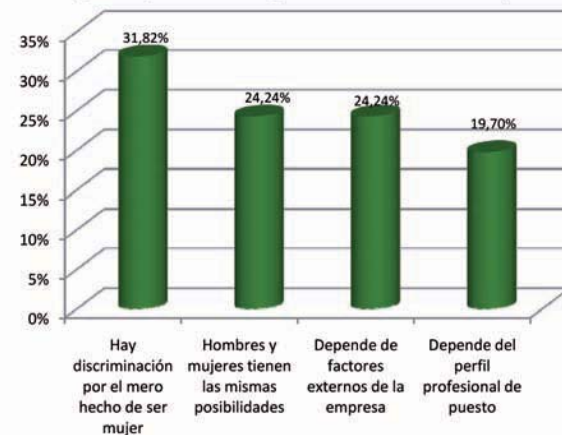


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las mujeres desempleadas encuestadas, en un 33,17%, apuntan a que los procesos de selección dependen de factores externos a la empresa y, en un 27,32% que la selección que se hace de un hombre o una mujer depende del perfil profesional del puesto. Se registra, en menor medida, que exista discriminación por el mero hecho de ser mujer"

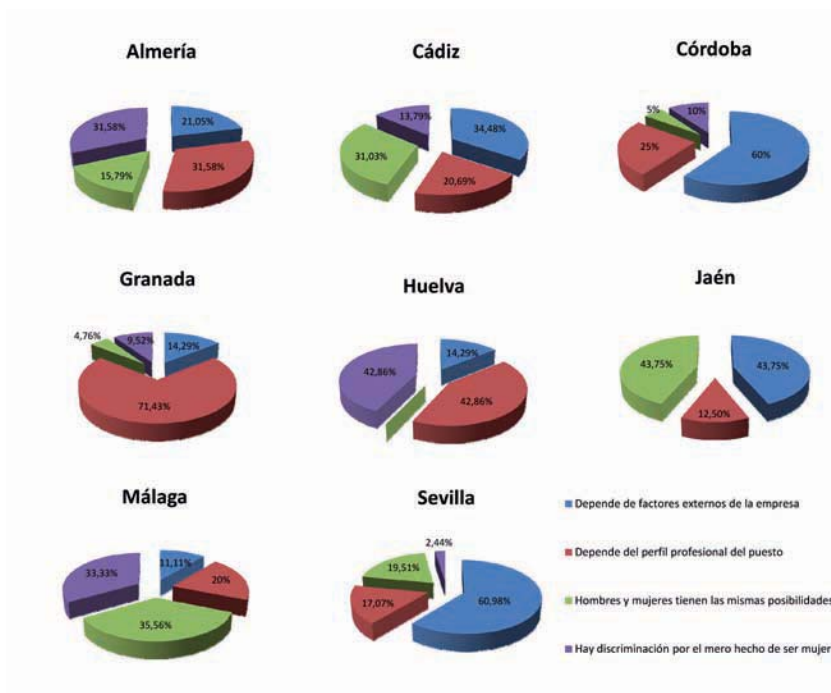
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

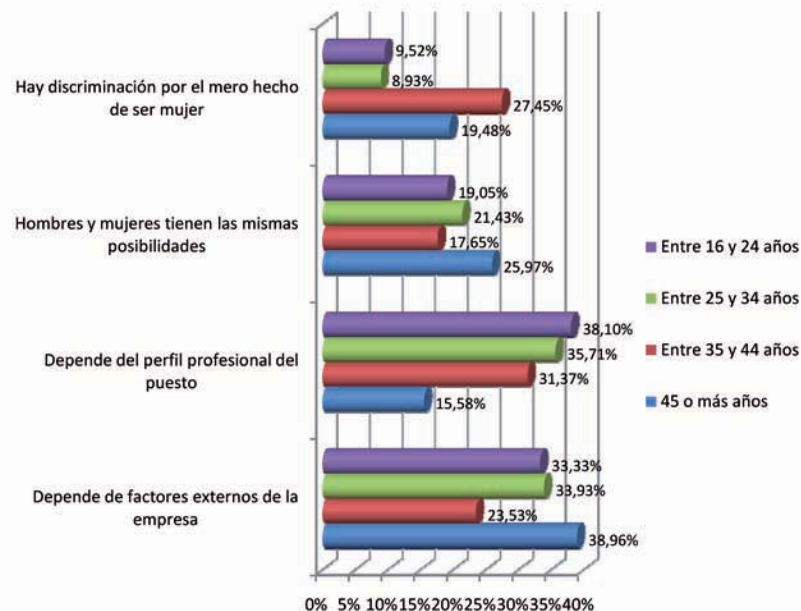
"Las mujeres desempleadas en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, consideran que en los procesos de selección existe discriminación por el hecho de ser mujer, así lo manifiestan un 31,82% de ellas; se anotan también, con un 24,24%, las que piensan que en los procesos de selección, hombres y mujeres tiene las mismas posibilidades o que depende de factores externos a la empresa"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Los datos que reflejan que los procesos de selección dependen de factores externos a la empresa, los encontramos en Sevilla (60,96%), Córdoba (60%) y Cádiz (34,48%). Por otro lado, Huelva (42,86%) y Almería (31,58%) destacan por igual tanto la realidad de la existencia de discriminación en los procesos de selección por el mero hecho de ser mujer como que la selección se hace dependiendo del perfil profesional del puesto. Es en la provincia de Málaga donde las mujeres encuestadas piensan que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a un mismo empleo (35,56%)”

Resultados por Edades

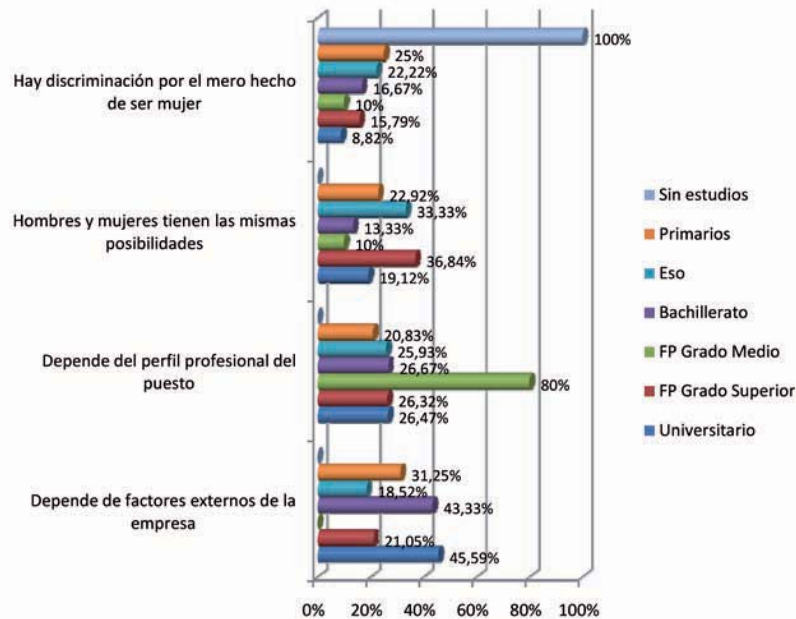


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por edad de la población encuestada, probamos que son las mujeres mayores de 45 años aquellas que piensan que los procesos de selección dependen de factores externos a la empresa, así como que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades. Las más jóvenes, sin embargo, con un 38,10%, afirman que depende del perfil del puesto el que se seleccione a un hombre o a una mujer. Las que poseen entre 35 y 44 años apuntan hacia la existencia de discriminación en los procesos de selección por el mero hecho de ser mujer (27,45%)”

Aspectos más influyentes en cuanto a la Igualdad en los procesos de selección

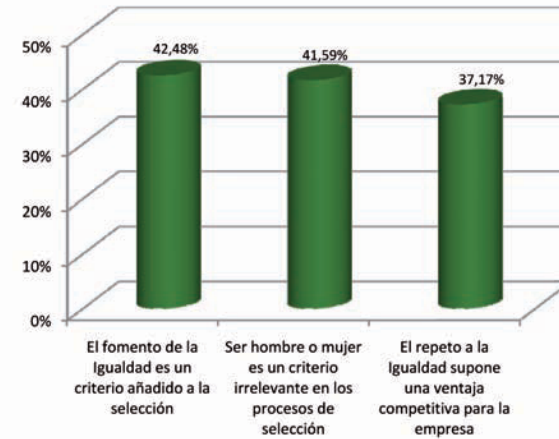
Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al nivel educativo, son las que no poseen estudios las que aseguran que existe discriminación en los procesos de selección por el mero hecho de ser mujer. Por el contrario, aquellas que poseen estudios universitarios destacan, con un 45,59%, que la selección depende de factores externos a la empresa. En niveles intermedios, las mujeres con titulación de FP Grado Medio, con un 80%, defienden que la selección depende del perfil profesional del puesto, seguidas por unas valoraciones muy similares en torno al 25% por el resto de las mujeres encuestadas. Que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades, lo consideran con mayor porcentaje las que tienen FP Grado Superior (36,84%)”

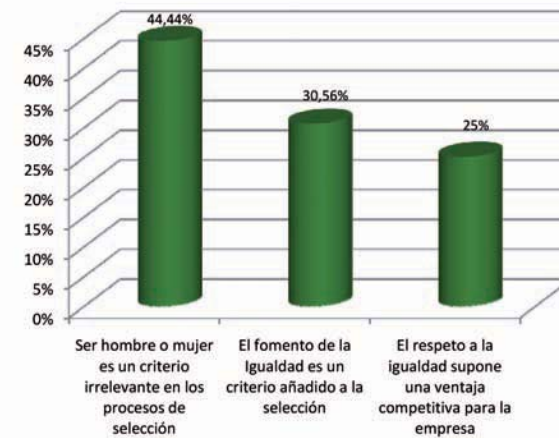
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

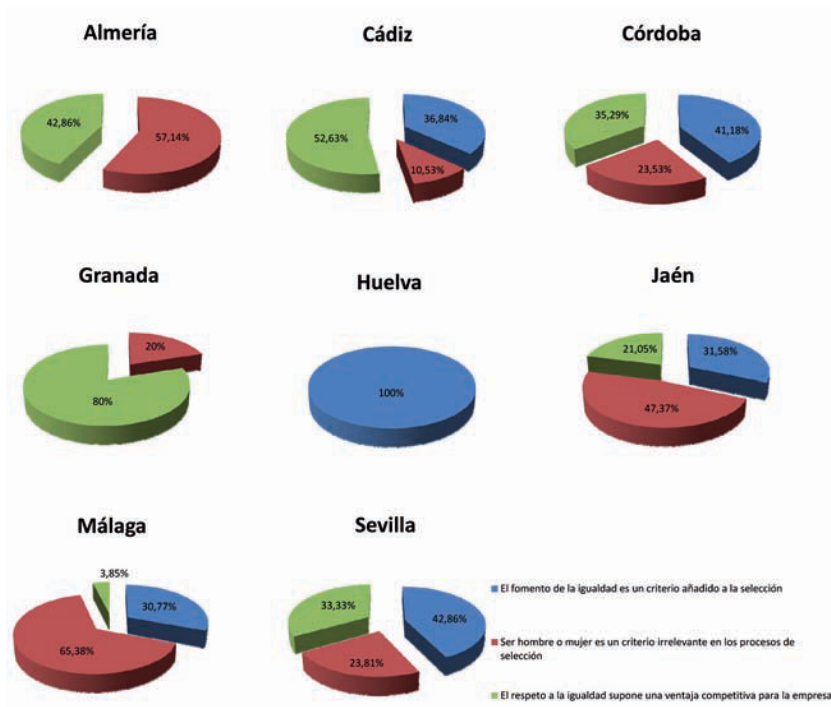
“Para las mujeres desempleadas encuestadas, el fomento de la Igualdad en los procesos selectivos es un criterio añadido a la selección, así lo manifiesta un 42,48%; seguido del hecho de no considerar relevante ser hombre o mujer para ser seleccionado ante un puesto de trabajo (41,59%). La idea de que el respeto a la Igualdad supone una ventaja competitiva para las empresas la considera el 37,17% de las encuestadas”

Resultado General
(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

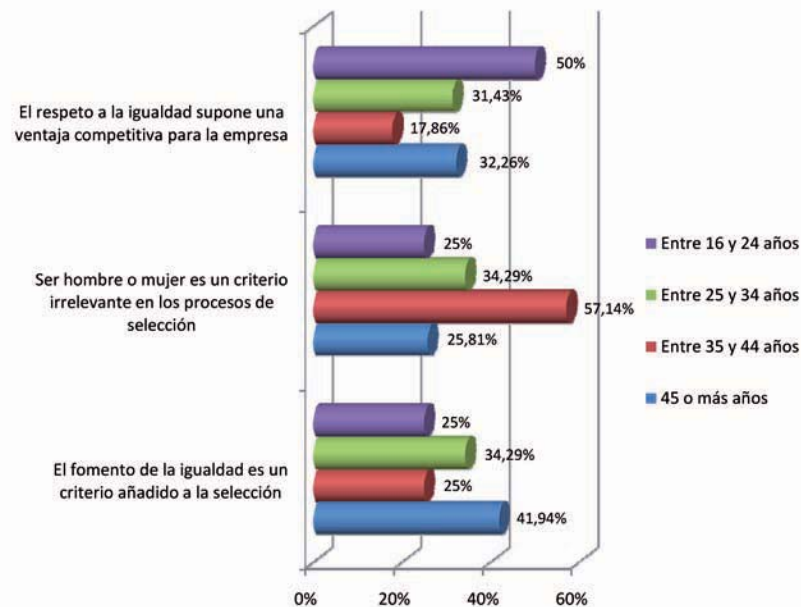
“En cuanto a la Igualdad en los procesos de selección, las mujeres encuestadas, piensan con un 44,44% que ser hombre o mujer es irrelevante; seguidas de las que creen que el fomento de la Igualdad es un criterio añadido a la selección (30,56%). Por último, sólo el 25% de ellas consideran que el respeto a la Igualdad supone una ventaja competitiva para la empresa”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Reflejando los datos por provincias, es en la provincia de Huelva (100%), Sevilla (42,86%) y Córdoba (41,18%) donde más abogan porque el fomento de la igualdad es un criterio añadido a la selección; mientras que las mujeres encuestadas de Granada (80%) y de Cádiz (52,63%) lo entienden más como que el respeto a la igualdad supone una ventaja competitiva para la empresa, aspecto a tener en cuenta a la hora de la selección. Prima entre las provincias de Málaga, Almería y Jaén la percepción de que ser hombre o mujer resulta un criterio irrelevante en los procesos de selección"

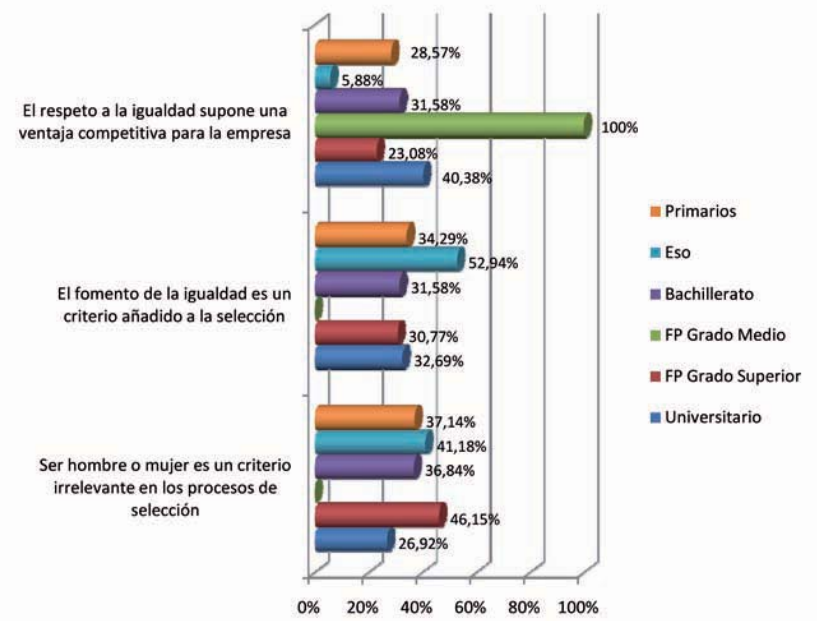
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por edades de la población femenina encuestada, son las que tienen entre 16 y 24 años las que destacan considerando que el respeto a la igualdad supone una ventaja competitiva para la empresa (50%) y las de 45 años o más, pensando que el fomento de la igualdad es un criterio añadido a la selección. Predominan las de 35 a 44 años como quienes creen que ser hombre o mujer es irrelevante en los procesos de selección (57,14%)"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

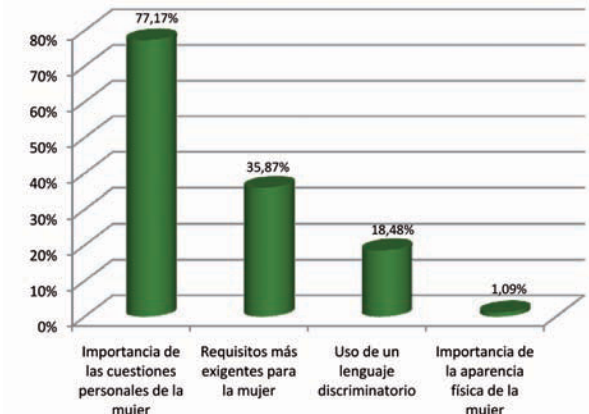


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las encuestadas que han cursado estudios de FP Grado Medio abogan porque el respeto a la igualdad supone una ventaja competitiva para la empresa (100%) y se despuntan un poco más las mujeres en desempleo que han cursado la ESO como las que consideran que el fomento de la igualdad es un criterio añadido a los procesos de selección, con un 52,94%. En cuanto a que el sexo de la persona es un criterio irrelevante en los procesos de selección, lo valoran así todas las encuestadas, independientemente de su nivel cultural, con un porcentaje que ronda los 37%”

Aspectos más influyentes en cuanto a la existencia de discriminación en los procesos de selección

Resultado General

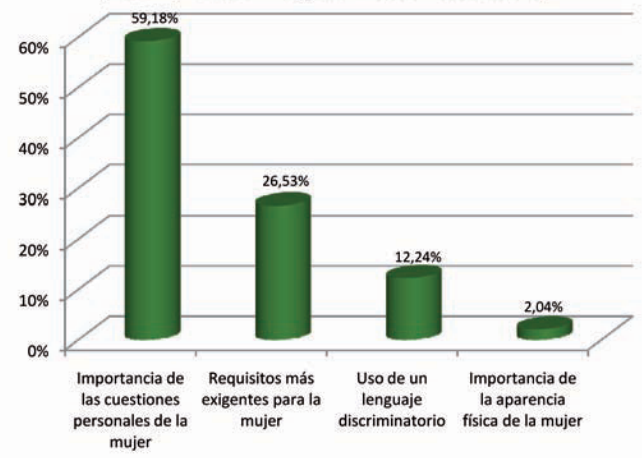


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Para las mujeres desempleadas encuestadas, el aspecto discriminatorio más influyente en los procesos de selección es la importancia que le dan a las cuestiones personales de la mujer, así lo manifiestan con un 77,17%. EL segundo aspecto considerado, con un porcentaje inferior (35,87%), es la exigencia a la mujer de mayores requisitos; el uso de un lenguaje discriminatorio sólo lo piensan así el 18,48% de ellas”

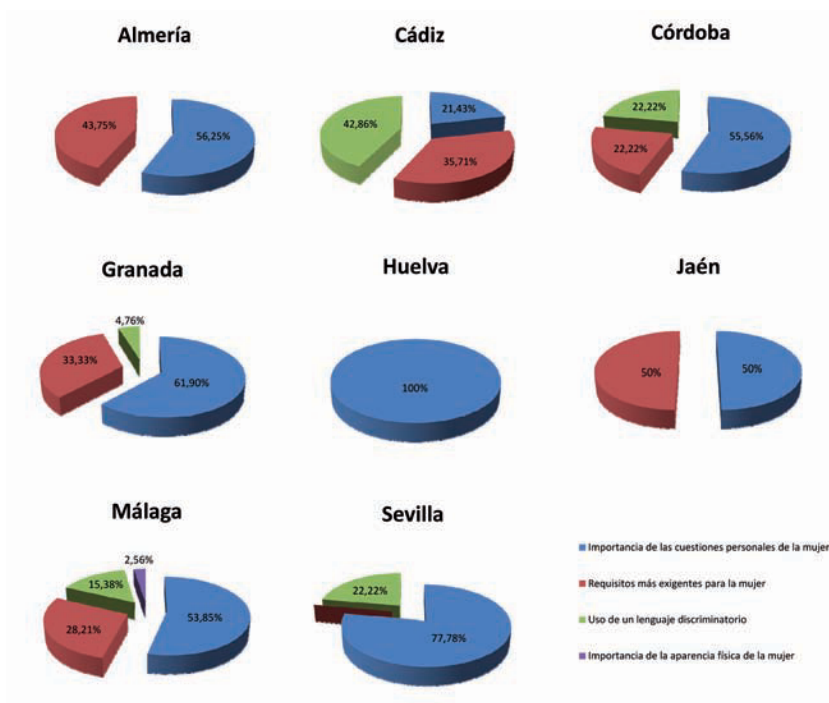
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



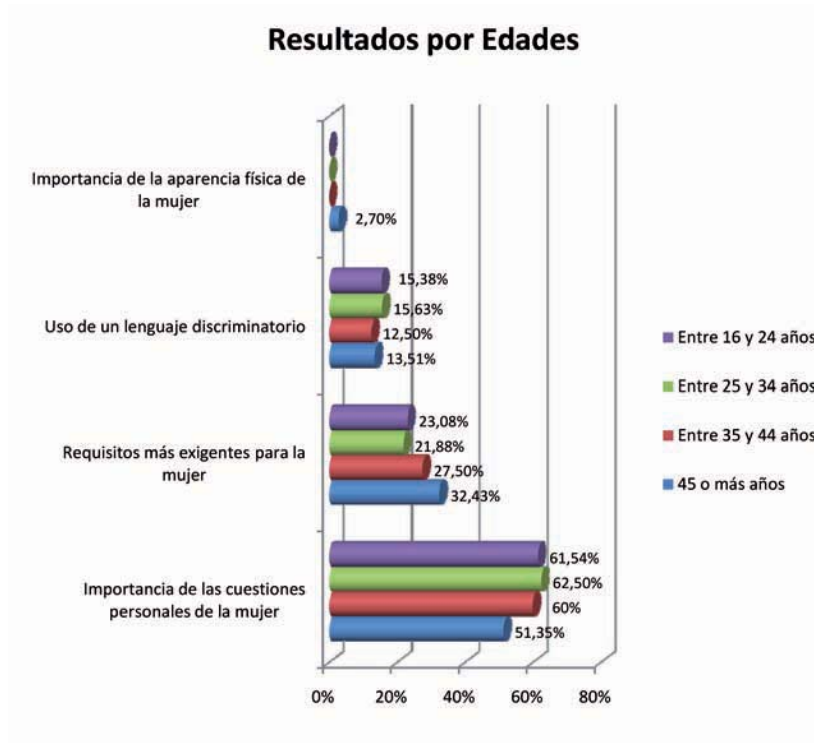
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las mujeres desempleadas en riesgos de exclusión social encuestadas opinan que la importancia de las cuestiones personales de la mujer es el aspecto más influyente en los procesos de selección, con un 58,19%; con un porcentaje inferior (26,53%) se sitúa la dificultad impuesta a la mujer exigiéndole mayores requisitos. Menos valorada se encuentra el uso de un lenguaje sexista (12,24%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

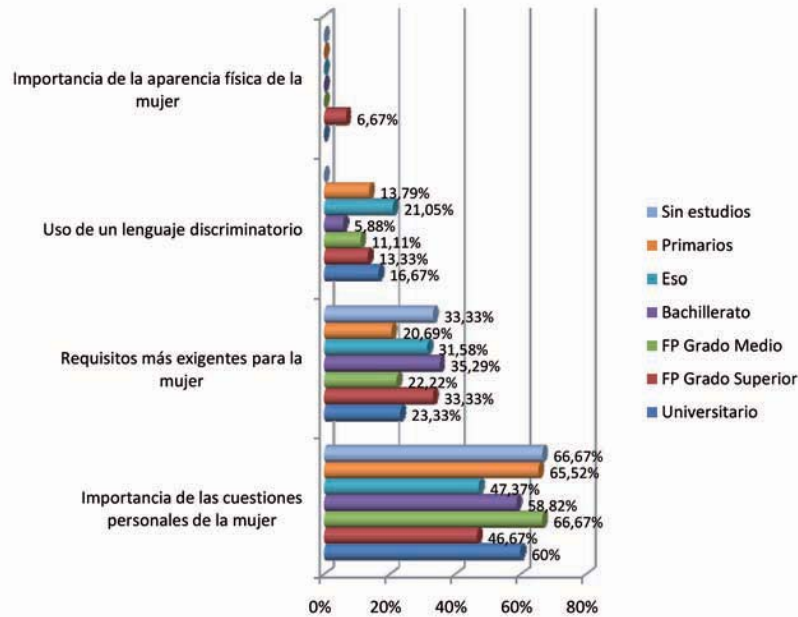
“Reflejando los datos por provincias, en todas las provincias destacan las encuestadas que piensan que el aspecto en la discriminación en los procesos selectivos es la importancia de las cuestiones personales de la mujer, despuntando Huelva, (100%), Sevilla (77,78%) y Granada (61,50%). La excepción la marca Cádiz, donde creen que es el uso de un lenguaje sexista el aspecto que más influye en la discriminación (42,80%). En igual porcentaje que para el primer caso (50%), Jaén considera que a las mujeres se exigen más requisitos que a los hombres”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las valoraciones más homogéneas y equitativas entre las mujeres desempleadas de todas las edades (ronda el 60%) corresponde a que la discriminación hacia la mujer se produce porque le dan mucha importancia a sus cuestiones personales, seguida por la exigencia de mayores requisitos, siendo las mujeres de 45 años o más las que más lo señalan (32,43%). El uso de un lenguaje discriminatorio también es evaluado de forma muy similar por todas ellas, pero con menor porcentaje (alrededor del 14%)”

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto a su nivel educativo, son las que no poseen estudios o han alcanzado titulación primaria, las que revelan la importancia de las cuestiones personales de la mujer como el aspecto más discriminatorio en un proceso de selección (66,67% y 65,52%, respectivamente). Las mujeres desempleadas encuestadas que han cursado Bachillerato (35,29%) y/o FP Grado Superior (33,33%) apuntan hacia los requisitos más exigentes para las mujeres como otra causa a tener en cuenta”

Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

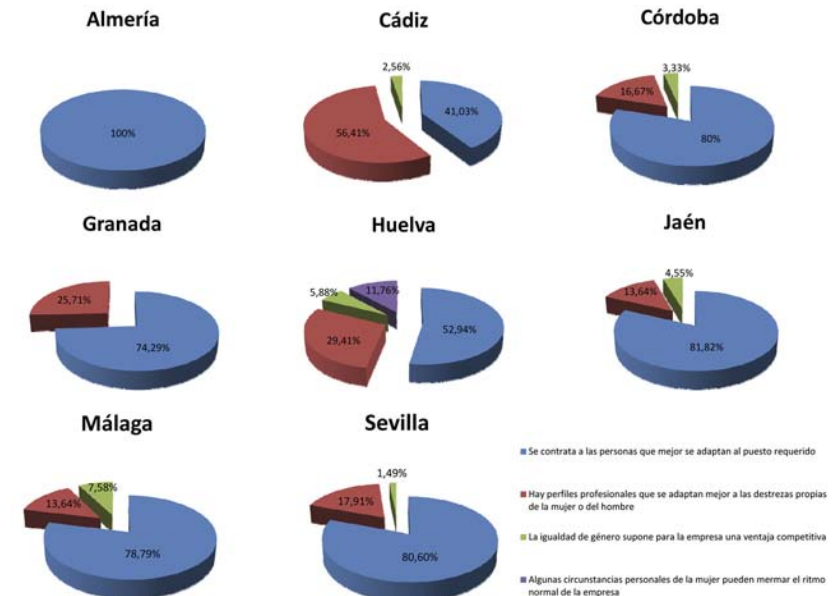
Situación de los procesos de selección

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas encuestadas revelan, en un 74,42%, que contratan a las personas que mejor se adapten al puesto de trabajo requerido, independientemente del sexo. En menor medida expresan que existen perfiles profesionales que se adaptan mejor a las destrezas propias de la mujer o del hombre (21,59%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

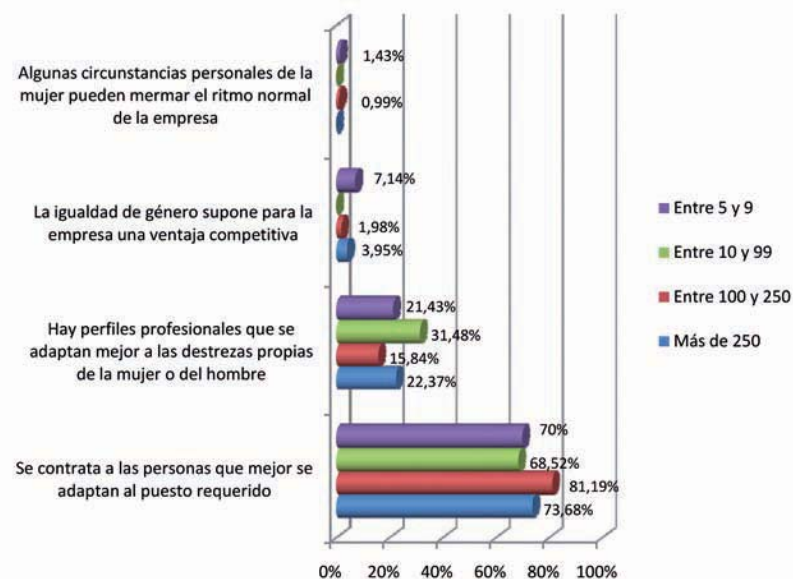
“Reflejando los datos por provincias, en todas las ellas, a excepción de Cádiz, las empresas manifiestan que contratan a las personas que mejor se adaptan al puesto requerido (Almería, 100%; Jaén, 81,82%; Sevilla, 80,60%). En la capital, además, con un 56,41%, afirman que hay perfiles profesionales que se adaptan mejor a las destrezas propias de un hombre o de una mujer. Únicamente Huelva, en un porcentaje mínimo (11,76%), otorga relevancia al hecho de que algunas circunstancias personales de la mujer pueden mermar el ritmo normal de la empresa”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Igualmente, la mayoría de las empresas de los tres sectores considerados, Industria (87,50%), Servicios (76,54%) y Construcción (50%) defienden que contratan a las personas que mejor se adaptan al puesto requerido, independientemente del sexo. Es en el sector de la construcción donde más valoran que existen perfiles profesionales que se adaptan mejor a las destrezas propias de la mujer o del hombre (41,18%) y donde creen, con un 8,82%, que la Igualdad de Género supone una ventaja competitiva para la empresa”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En función al tamaño de la empresa, son las que tienen entre 100 y 250 trabajadores/as las que dicen contratar a las personas que mejor se adapten al puesto requerido (81,19%), seguidas por las grandes empresas (73,68%). La segunda opción más valorada, aunque con un porcentaje muy inferior, la señalan las empresas de entre 10 y 99 personas trabajadoras, con un 31,48%, seguida de cerca por las restantes”

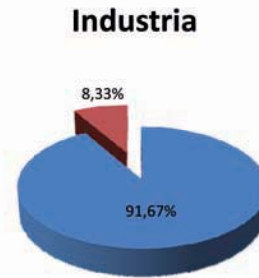
Definición de los perfiles profesionales requeridos por las empresas



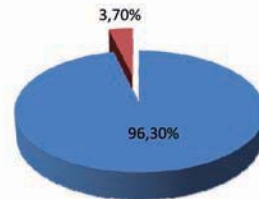
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según las empresas encuestadas, los perfiles profesionales se definen de forma objetiva, sin discriminar a la mujer, así lo ponen de manifiesto el 94% de ellas; sólo un 6% afirma que se tiende a discriminar a la mujer"

"Distribuyendo los datos obtenidos por provincias, las empresas de todas ellas afirman que los perfiles profesionales los determinan objetivamente, sin discriminar a la mujer, con unas porcentajes muy elevados. Es en Huelva, con un 35,29%, donde más consideran que se tiende a discriminar a la mujer en la descripción de los perfiles profesionales, así también lo piensan pero en menos proporción en Cádiz (10,26%) y en Córdoba (10%)"



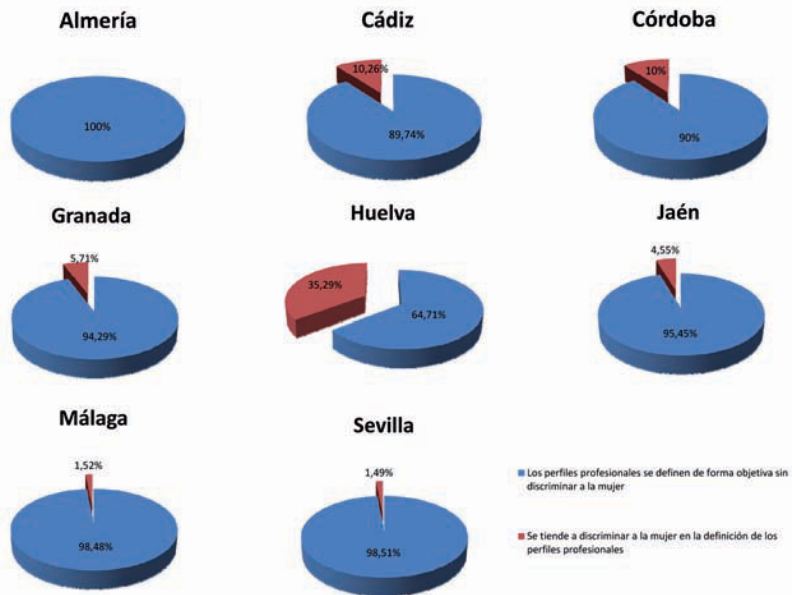
Servicios



- Los perfiles profesionales se definen de forma objetiva sin discriminar a la mujer
- Se tiende a discriminar a la mujer en la definición de los perfiles profesionales

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las empresas encuestadas de los sectores de la industria, servicios y construcción, apuntan hacia, tal y como se viene diciendo, la definición objetiva de perfiles profesionales. Tan sólo en la construcción afirman, con un 20,59%, que existe discriminación a la hora de definir los distintos perfiles profesionales"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

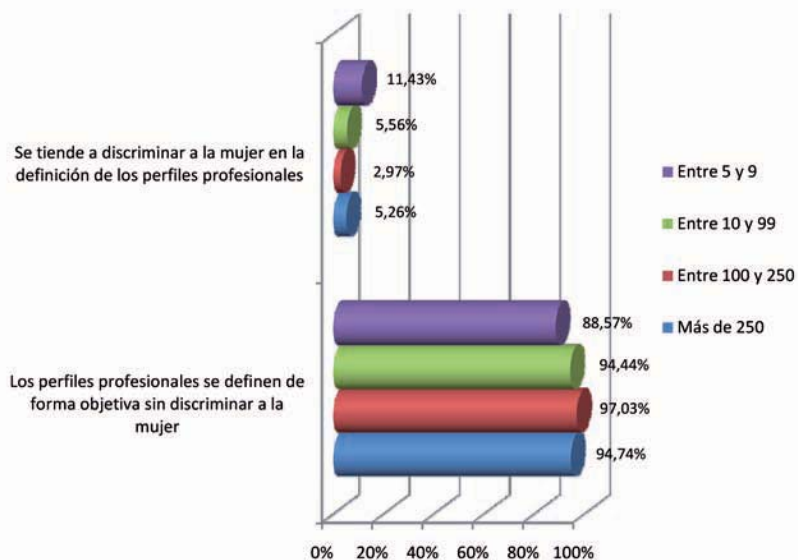
6.4. Medidas de Acción Positivas en el ámbito laboral



Visión de las MUJERES andaluzas en situación de DESEMPLEO sobre...

Grado de conocimiento del concepto "Acción Positiva"

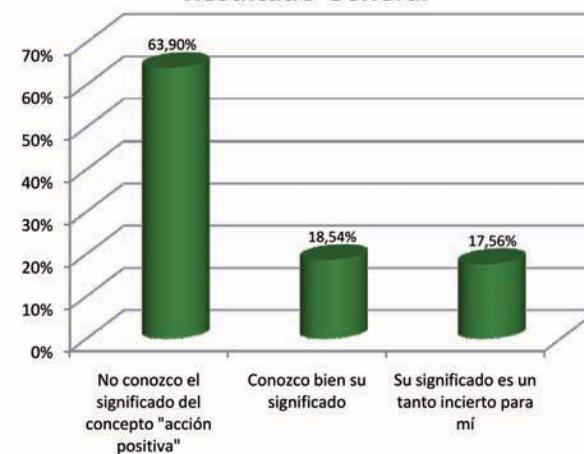
Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Teniendo en cuenta el tamaño de las empresas encuestadas, se observa que éstas valoran homogéneamente la opción predominante, con un porcentaje no inferior al 88,57%. Son las de entre 100 y 250 trabajadores/as las que más lo señalan, con un 97,03%, y la puntuación más baja, la refiere las pequeñas empresas. El considerar que existe discriminación hacia la mujer en la definición de los perfiles profesionales, lo estiman con una proporción mínima todas las empresas, independientemente del tamaño"

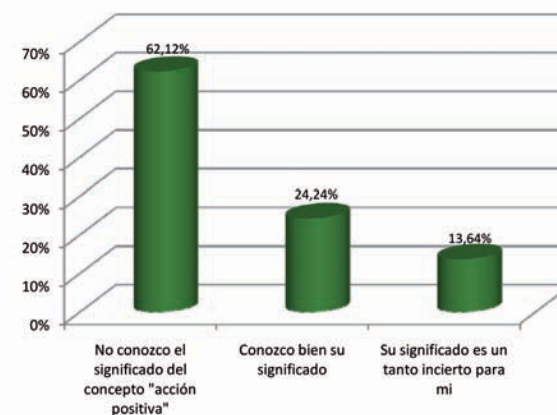
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

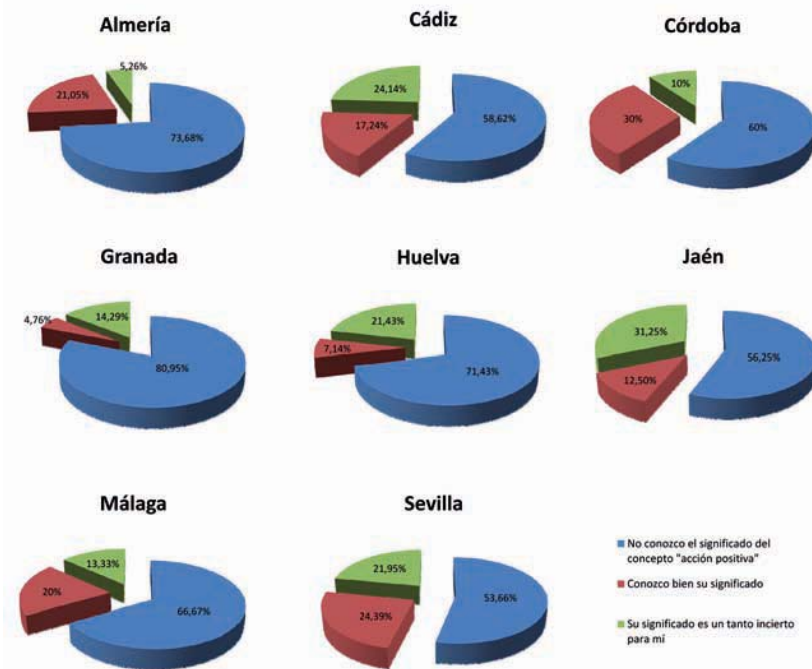
"El 63,90% de las mujeres desempleadas encuestadas afirman no conocer el significado del concepto "Acción Positiva" frente a un 18,54 que confirman sí conocerlo, resultados un tanto negativos, aunque también coexisten un 17,56% de ellas que dicen poseer un concepto dudoso del término"

Resultado General (Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

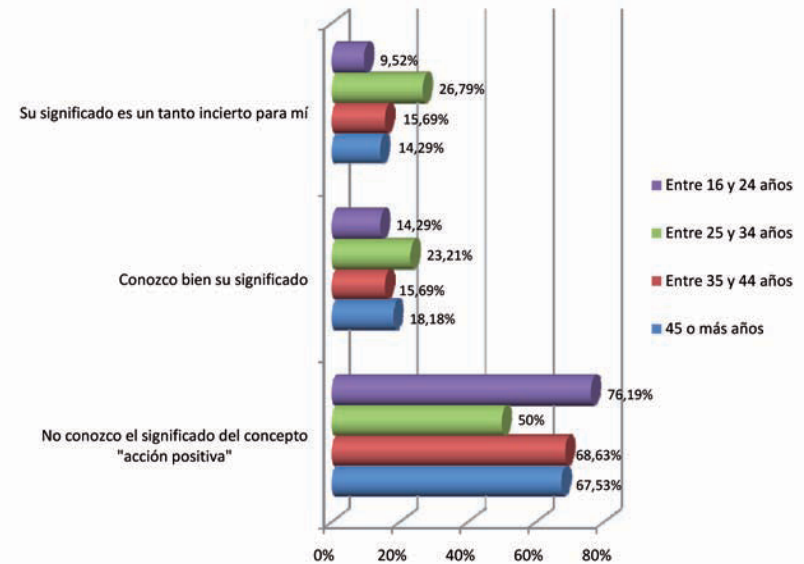
"El 62,12% de las mujeres desempleadas en situación de riesgo de exclusión sociolaboral desconocen el significado del concepto de "Acción Positiva", frente a un 24,24% de ellas que afirman conocerlo"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Mostrando los datos desglosados por provincias, en todas ellas predominan las mujeres encuestadas que dicen no conocer el significado del concepto "Acción Positiva", destacando provincias como Granada (80,95%), Almería (73,68%) y Huelva (71,43%); seguidas, con porcentajes muy similares, entre las que afirman conocer su significado, como las encuestadas de Córdoba (30%) y Sevilla (24,39%) y las que poseen un concepto algo incierto, como las que pertenecen a Jaén (31,25%) y a Cádiz (24,14%)"

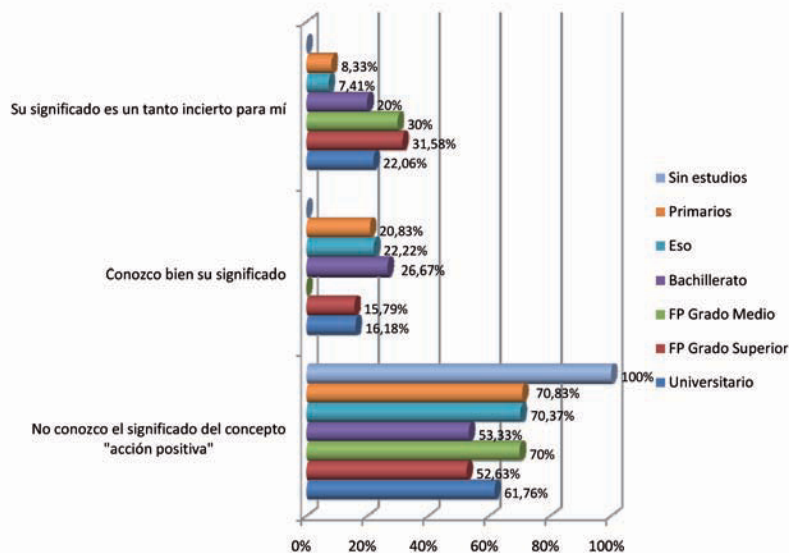
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Como se observa en la gráfica, son sobre todo las mujeres desempleadas de edades comprendidas entre los 16 y los 24 años quienes un desconocimiento mayor poseen del concepto "Acción Positiva" (76,19%), continuada con porcentajes muy similares por las de 35 años o más. Las que afirman conocer su significado son las que tiene entre 25 y 34 años, pero sólo con un 23,21% de ellas, igualmente un 26,79% de éstas son las que dicen tener un conocimiento confuso del mismo"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según el nivel educativo de las encuestadas, son las que no poseen estudios (100%) y las que tienen estudios básicos (primarios, 70,93%, y secundarios, 70,37%) las que, con mayor porcentaje, dicen no conocer el concepto de “Acción Positiva”. Por el contrario, las que afirman poseer un conocimiento algo incierto del término son las que tienen estudios superiores, FP Grado Superior, FP Grado Medio y Universitarios. Finalmente, las mujeres encuestadas que poseen Bachillerato son las que con mayor porcentaje afirman conocer el término (26,67%), seguidas muy de cerca por el resto”

Contribución de las Acciones Positivas a facilitar la incorporación laboral femenina

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

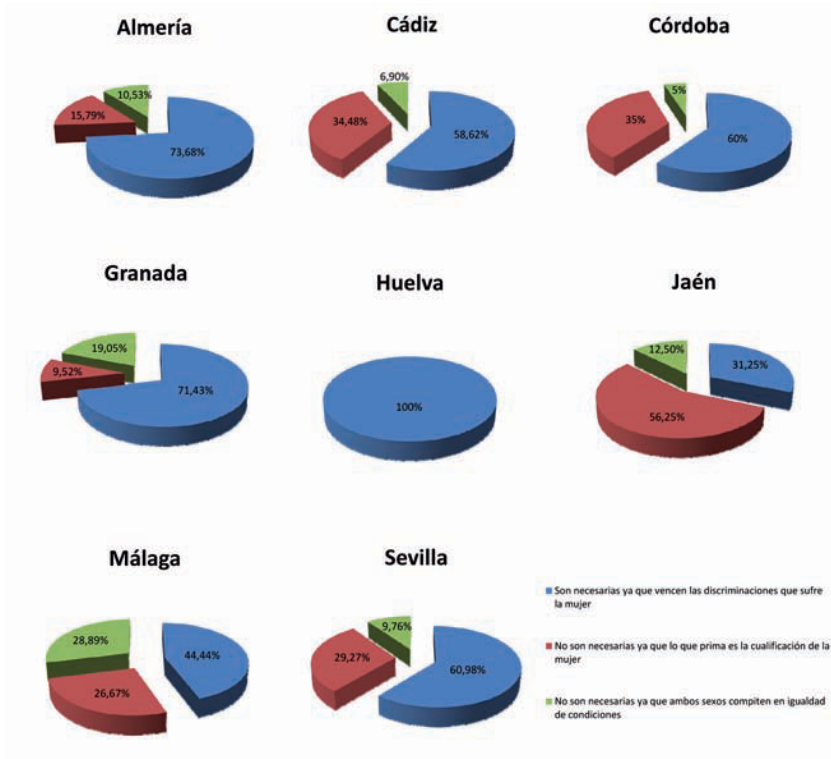
“Las mujeres desempleadas encuestadas consideran con un 59,51% que las Acciones Positivas son necesarias ya que vencen las discriminaciones que sufre la mujer; mientras que un 26,83% de ellas revelan que no son necesarias ya que lo que prima a la hora de ser seleccionada en un puesto de trabajo es la cualificación que posean. Tan sólo un 13,66% creen igualmente que no son necesarias pero porque ambos sexos compiten en Igualdad de condiciones”

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

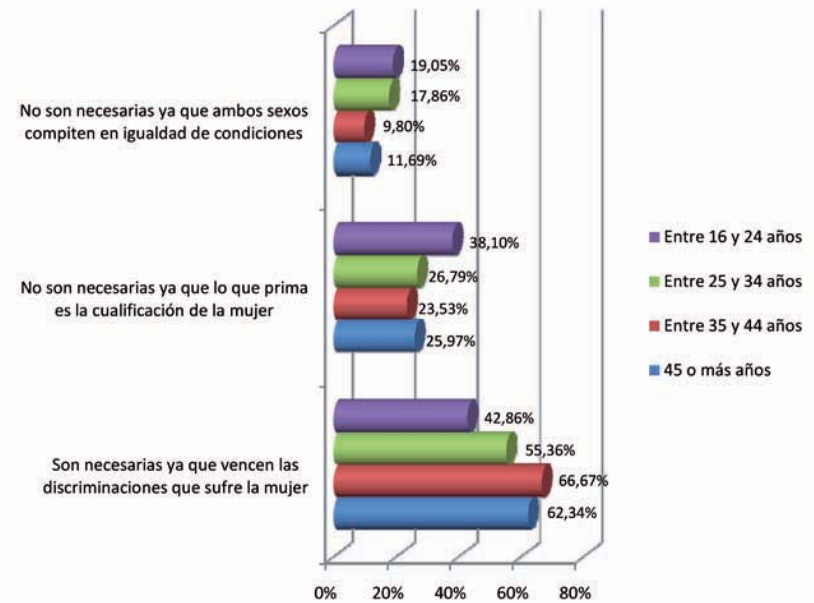
“El 57,58% de las mujeres encuestadas expresan que las Acciones Positivas son necesarias ya que contribuyen a vencer las discriminaciones que sufre la mujer. Por otro lado, existe un porcentaje de ellas que afirman que no son en absoluto necesarias, bien porque lo que prima es la cualificación de la mujer (22,73%) bien porque estiman que hombres y mujeres compiten en Igualdad de condiciones (19,70%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Distribuyendo los datos generales por provincias, en todas ellas las encuestadas piensan que las Acciones Positivas son necesarias para terminar con las discriminaciones hacia la mujer, destacando a Huelva (100%), Almería (71,68%) y Granada (71,43%), a excepción de Jaén, que con un 56,23% considera que no resultan necesarias pues lo que prima a la hora de que una mujer sea contratada o no es su cualificación profesional, opinión que comparten con provincias como Córdoba (35%) y Cádiz (34,48%). Por otro lado, aunque con valoraciones algo inferiores, situamos a las provincias de Málaga (28,89%) y de Granada (19,05%) quienes señalan que no es necesario implantar Acciones Positivas porque hombres y mujeres compiten en Igualdad de condiciones"

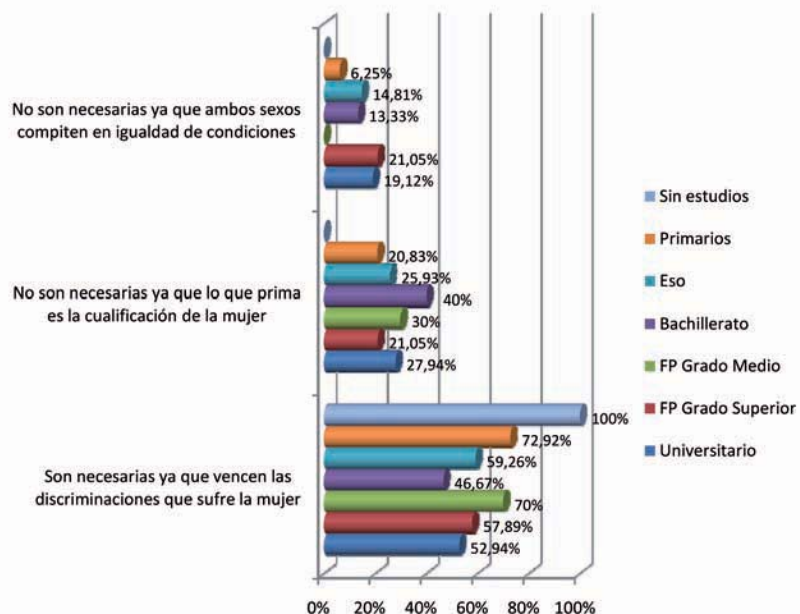
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Reflejando los datos por edades, son las que tienen 35 o más años las que con más seguridad afirman que implantar Acciones Positivas es necesario porque es una manera de vencer la discriminación laboral que sufre la mujer. Las más jóvenes, sin embargo, consideran que no son necesarias, bien porque sólo se tiene en cuenta la cualificación de la mujer (38,10%, de entre 16 a 24 años) bien porque hombres y mujeres compiten en Igualdad de condiciones (19,05%)"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

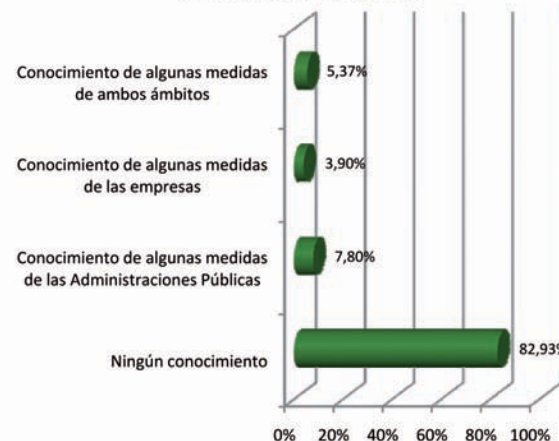


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al nivel educativo de las encuestadas, son las que poseen estudios superiores, FP Grado Superior (21,05%) y Universitarios (19,12%), las que piensan que no es necesario implantar “Acciones Positivas” porque hombres y mujeres compiten en igualdad de condiciones; sin embargo, las que no tienen estudios (100%) y las que lo poseen primarios (72,92%) son las que mayormente piensan que sí son necesarias, ya que vencen las discriminaciones que sufre la mujer. Destacamos, por otro lado, a un 40% de las mujeres encuestadas que han cursado Bachillerato, que piensan junto con las primeras que no son necesarias pues prima la cualificación de la mujer”

Conocimiento de medidas que estén llevando a cabo las Administraciones Públicas y/o las empresas para facilitar la incorporación laboral femenina

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las mujeres desempleadas encuestadas no poseen ningún conocimiento sobre medidas que las Administraciones Públicas o las empresas estén llevando a cabo para facilitar la incorporación de la mujer, así lo manifiestan un 82,93% de ellas; con porcentajes ínfimos, situamos a un 7,80% de las encuestadas que conocen alguna medida llevada a cabo por las Administración Pública, un 5,37% que las conocen tanto de este ámbito como de empresas privadas y sólo un 3,90% que lo poseen de éstas últimas”

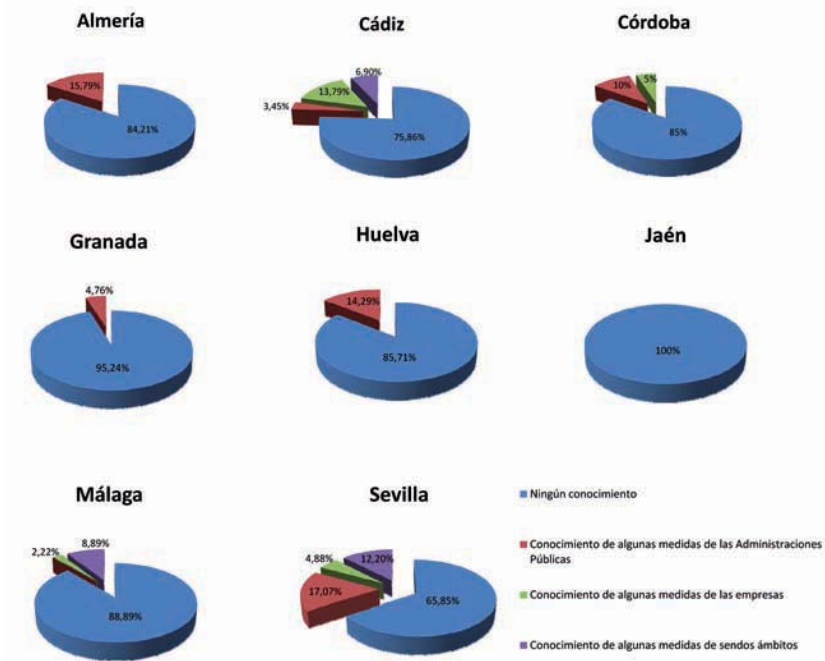
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

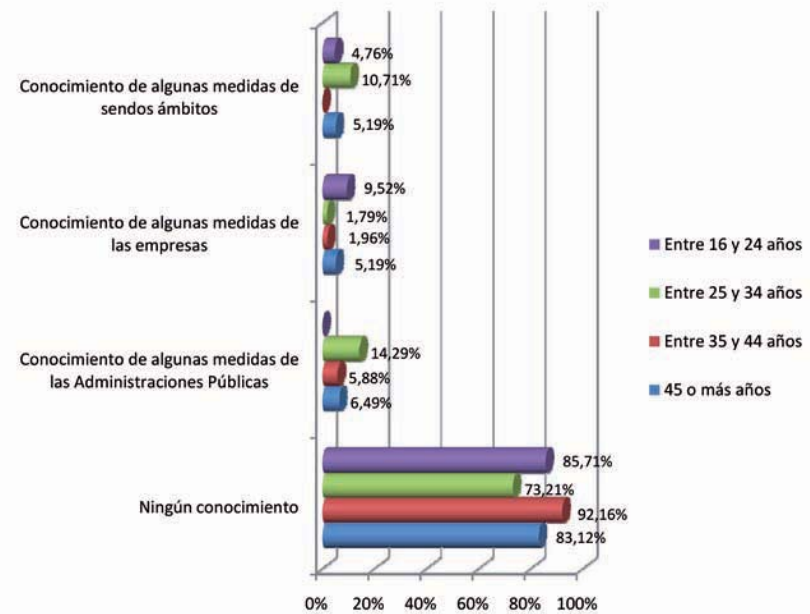
“El 81,82% de las mujeres desempleadas en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, no poseen ningún conocimiento acerca de medidas que la Administración Pública y/o empresas estén llevando a cabo para facilitar la incorporación laboral de la mujer. Sólo un 7,58% afirman tener idea sobre algunas medidas puestas en marcha del ámbito de la Administración Pública y de las entidades privadas”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como se observa en la gráfica, en todas las provincias predominan las mujeres que no poseen conocimiento alguno sobre medidas que favorezcan la integración laboral de la mujer, así lo manifiestan un 100% de las onubenses, un 99,24% de las granadinas y un 88,89% de las malagueñas, como las más representativas; por otro lado, se encuentran, en pequeños porcentajes, mujeres que sí conocen algunas medidas llevadas a cabo por la Administración Pública (un 17,07% en Sevilla y 15,79% en Almería), así como las que la conocen en la empresa privada (Cádiz, 13,79%)”

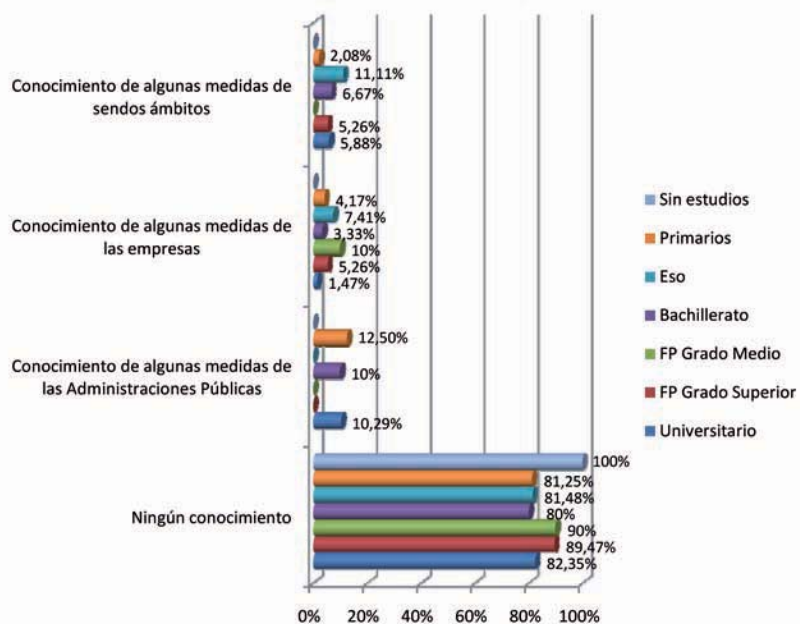
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos generales por edades, un 92,16% de las mujeres desempleadas encuestadas entre 35 y 44 años afirman no poseer ningún conocimiento sobre medidas que favorezcan la integración laboral de la mujer, seguidas por las más jóvenes (85,71%, de 16 a 24 años). Como valoraciones más representativas se señalan un 14,29% de las que tienen entre 25 y 34 años que dicen conocer alguna medida llevada a cabo por la Administración Pública, y un 10,71% del total tanto del ámbito público como de las empresas privadas; por último, un 9,52% de las más jóvenes, sólo de empresas privadas”

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados

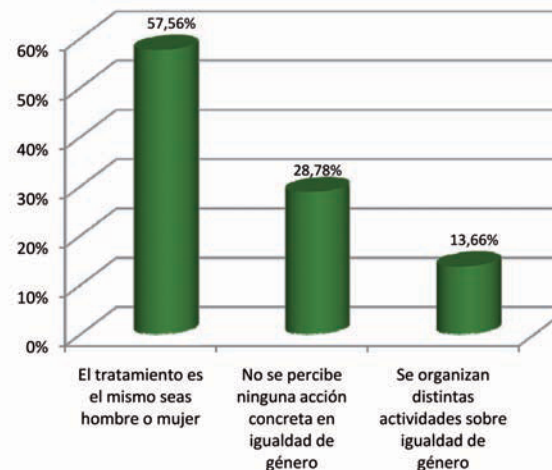


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por nivel educativo, se observa que las que no poseen estudios (100%), las que han cursado FP Grado Medio (90%) y FP Grado Superior (89,47%), son las que mayor desconocimiento sobre la implantación de medidas para favorecer la integración de la mujer tienen, seguidas por valores no inferiores al 80% del resto. Los demás resultados no resultan significativos, destacar un 12,50% de las que han cursado estudios primarios que sí afirman poseer conocimientos de medidas en el ámbito público y un 7,41% de las que tienen estudios secundarios, en el ámbito privado”

Grado de percepción en cuanto a la intervención del SAE (Servicio Andaluz de Empleo) en acciones para facilitar la incorporación laboral femenina

Resultado General

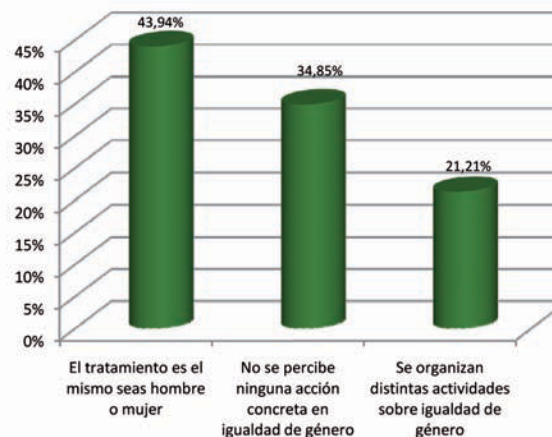


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Sobre este aspecto es importante reflejar que según las mujeres desempleadas encuestadas, el SAE realiza un tratamiento igualitario seas hombre o mujer, así lo manifiestan un 57,56% de ellas; la mitad de estas, consideran que no se percibe ninguna acción concreta para fomentar la Igualdad de Género y sólo un 13,66% afirman que sí se organizan distintas actividades”

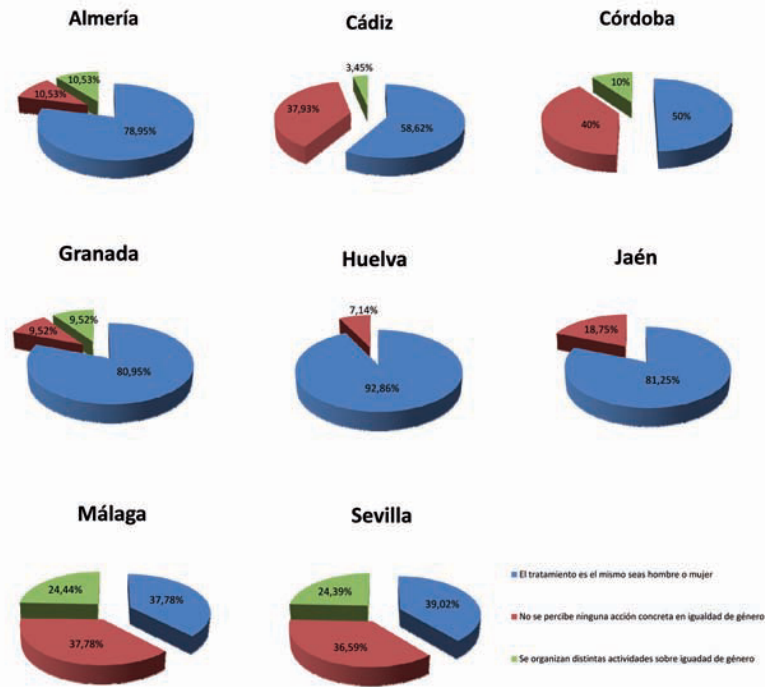
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

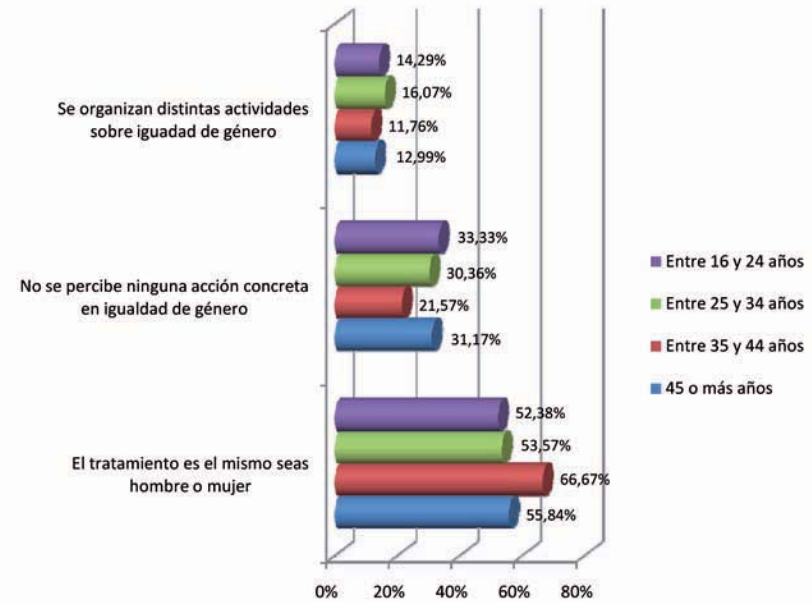
“Para las mujeres desempleadas en situación de riesgo de exclusión social encuestadas, el SAE realiza un mismo tratamiento, seas hombre o mujer, en los procesos de selección, así lo manifiestan un 43,94% de ellas; seguida de un 34,85% que afirman no percibir ninguna acción concreta en Igualdad de Género por parte del SAE. Indicar un 21,21% que afirma que sí se organizan distintas actividades para promover la Igualdad de Género”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Distribuyendo los datos por provincias, en todas ellas predomina la opinión de que el SAE realiza el mismo tratamiento tanto a hombres como mujeres, despuntando con valoraciones más acusadas a Huelva (92,86%), Jaén (81,25%) y Granada (80,95%). Por otro lado, destacamos a Málaga, donde comparten una misma valoración las mujeres que consideran esta opción con las que creen que no se realiza ninguna acción concreta para favorecer la Igualdad entre sexos (37,78%). Por último, y con un porcentaje inferior, se sitúan las mujeres que piensan que el SAE sí lleva a cabo medidas concretas (Málaga, 24,44%, y Sevilla, 24,39%, como las más representativas)"

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

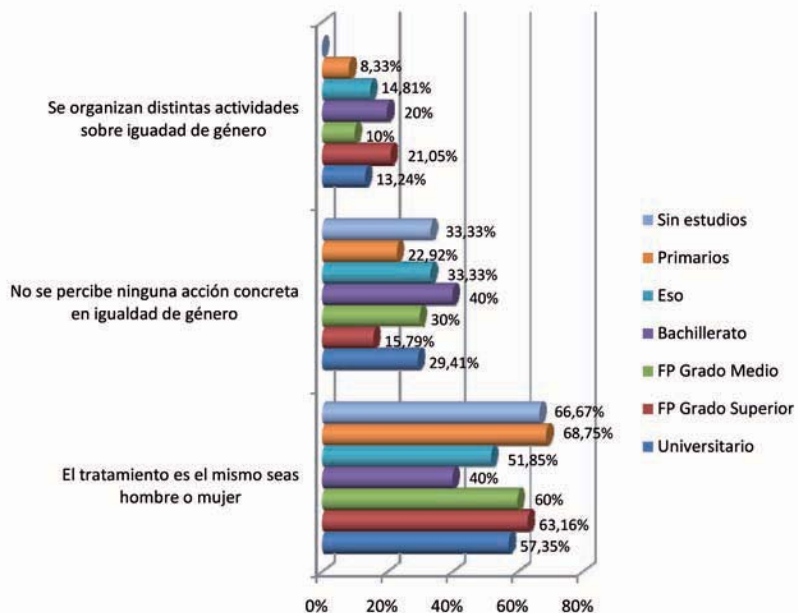
"Teniendo en cuenta la edad de las féminas encuestadas, se observa que por encima del 52% se sitúan todas ellas, independientemente de la edad, considerando que el tratamiento que realiza el SAE es el mismo, seas hombre o mujer, destacando las que tienen entre 35 y 44 años (66,67%). Con un 33,33% las mujeres más jóvenes señalan que no perciben ninguna acción concreta en Igualdad de Género y las que sí creen que la llevan a cabo, sólo representa, con un porcentaje superior, el 16,07% de las mujeres que tienen entre 25 y 34 años"



Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Grado de conocimiento del concepto "Acción Positiva"

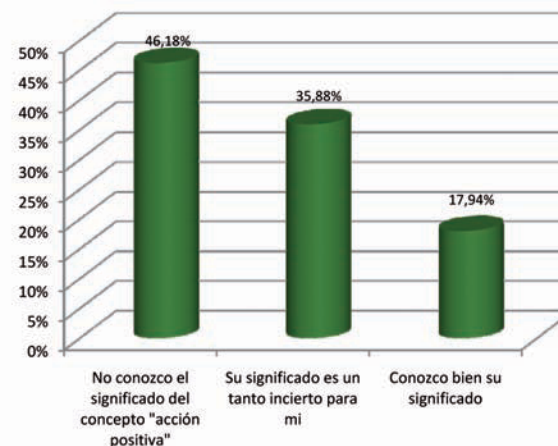
Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

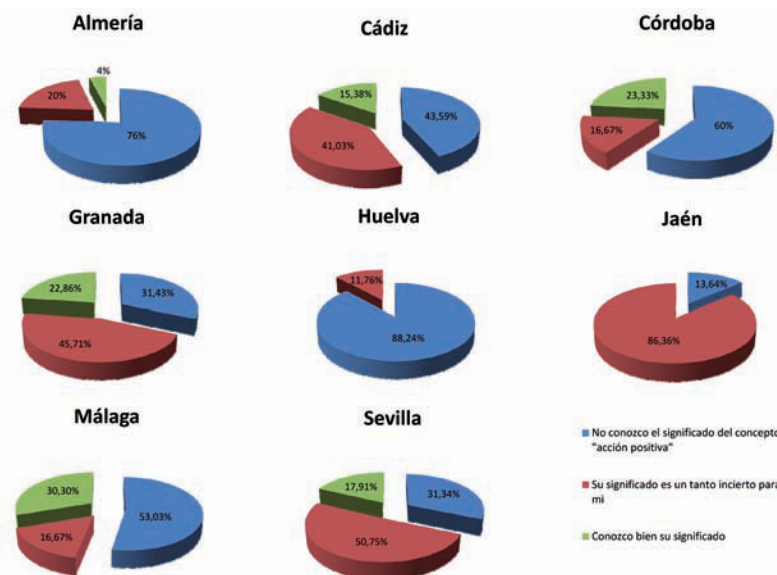
"Relacionando los datos obtenidos con el nivel educativo de las encuestadas, sigue predominando la opinión de que el SAE hace un tratamiento igualitario del hombre y de la mujer, con porcentajes que oscilan entre el 68,75% de las que poseen estudios primarios, hasta en 40% de las que han cursado Bachillerato, esta opción la comparten con la negación de cualquier tipo de acción encaminada a favorecer la Igualdad entre sexos. En cuanto a las que afirman que sí existe desde el SAE actividades varias sobre Igualdad de Género, se destaca a las que poseen estudios FP Grado Superior, con un 21,05%"

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

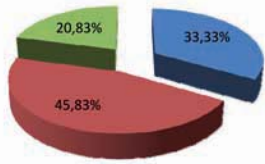
"Como se observa en la gráfica, un 46,18% de las empresas encuestadas no conocen el significado del concepto "Acción Positiva", frente a un 17,94% que afirman conocer bien su significado. Señalar a otro 35,88% de ellas que poseen un conocimiento incierto sobre el término"



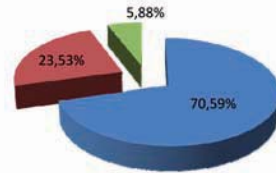
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Distribuyendo los datos por provincias, se observa que en algunas de ellas predominan las empresas que afirman no conocer el significado de "Acción Positiva", destacando a Huelva (88,24%), Almería (76%) y Córdoba (60%), frente a las que poseen un conocimiento escaso del término, señalando a la empresas de Jaén (86,36%), Sevilla (50,75%) y Granada (45,71%). Con porcentajes más bajos se sitúan las que indican que conocen bien su significado, como un 30,30% de las empresas de Málaga, 23,33% de las de Córdoba o un 22,80% de las de Sevilla"

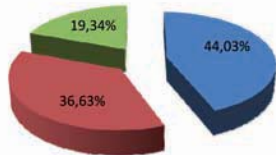
Industria



Construcción



Servicios

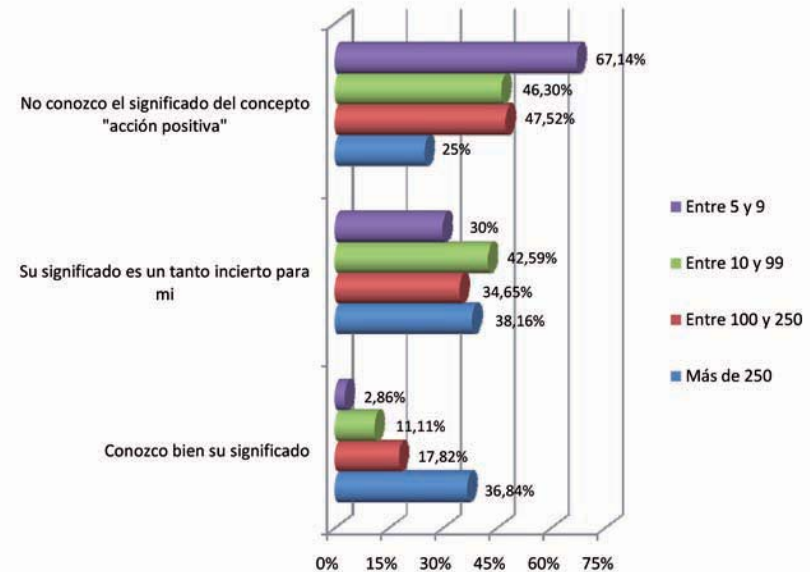


- No conozco el significado del concepto "acción positiva"
- Su significado es un tanto incierto para mí
- Conozco bien su significado

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según el sector de actividad, es en la construcción donde se localizan la mayoría de las empresas que afirman no conocer el significado del concepto "Acción Positiva", seguido por el sector servicios (44,03%). Dicen poseer un conocimiento más incierto las que pertenecen a industria, que es donde un porcentaje mayor con respecto a los otros dos, exponen conocer bien el significado del término, un 20,83% de ellas, continuadas con un 19,34% de las del sector servicios"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

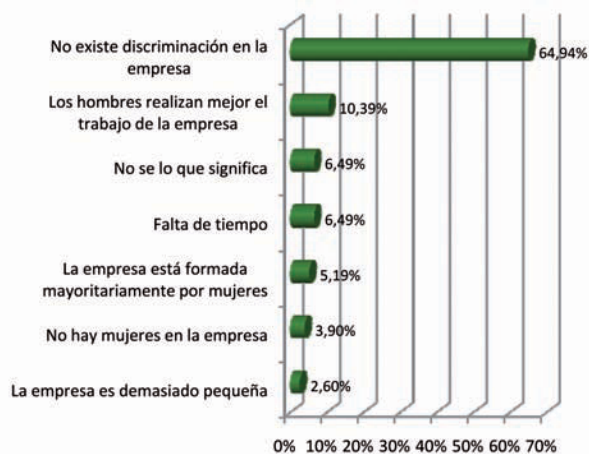


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Atendiendo al tamaño de la empresa, las que poseen entre 5 y 9 trabajadores/as son las que mayor desconocimiento del concepto "Acción Positiva" tienen (67,14%); por el contrario, son las grandes empresas las que dicen conocer bien su significado (un 36,84%). En una posición intermedia se encuentran las medianas empresas, que dicen poseer alguna idea del término, manifestándolo así un 42,59%"

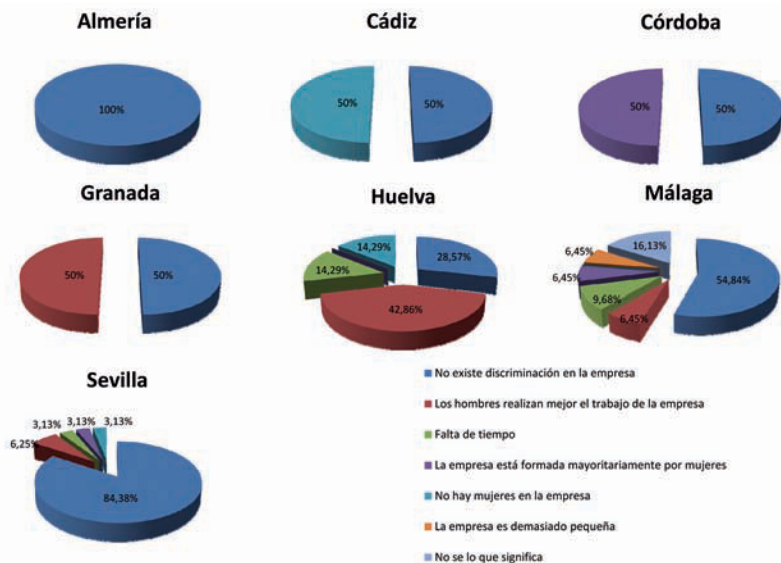
Principales motivos que derivan en la no aplicación de Medidas de Acción Positivas por parte de la empresa en los procesos de selección

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas encuestadas consideran que el principal motivo por el cual no implantan medidas de acción positivas es porque no existe discriminación en su empresa, así lo manifiestan un 64,94% de ellas; otro de los motivos que indican, pero en menor porcentaje, es porque los hombres realizan mejor el trabajo de la empresa (10,39%). Al resto de opciones la valoran por debajo del 6% de las encuestadas”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

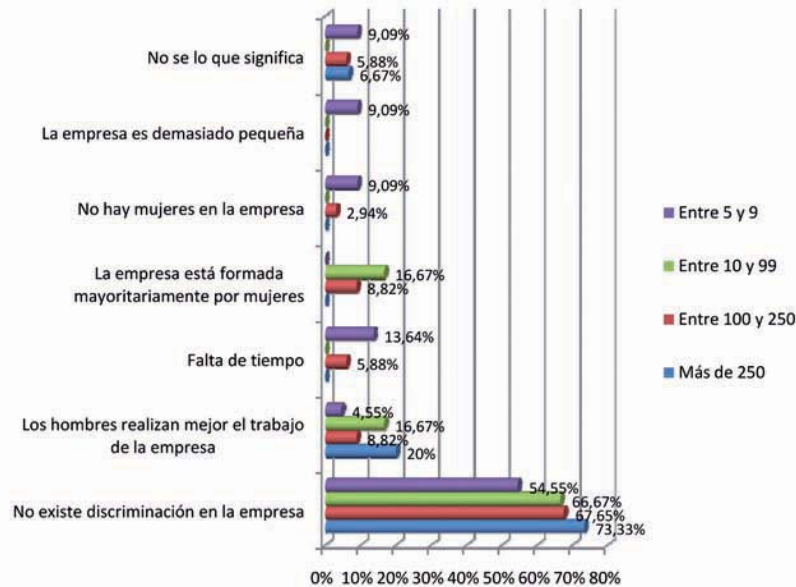
“Desglosando por provincias los datos generales, se obtienen que son en las provincia de Almería, Sevilla y Málaga donde se localizan la mayoría de las empresas que piensan que el principal motivo por el que no implantan medidas de Acción Positivas es porque consideran que no existe discriminación en sus empresas, seguidas de Cádiz, Córdoba y Granada que comparten esta opinión al 50% con otra valoración, en el primer caso porque afirman no haber mujeres en su empresa, en el segundo, por el efecto contrario, porque están formadas mayoritariamente por mujeres; y en último lugar, porque piensan que los hombres realizan mejor el trabajo, opción ésta pensada así por el 42,86% de las empresas onubenses. Son en las provincias de Málaga, Sevilla y Huelva donde más variedad de respuestas se registran, aunque con valoraciones muy inferiores a la predominante”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo al sector de actividad, se observa como en el sector de la construcción predominan el número de empresas encuestadas que consideran que no se establecen medidas de Acción Positivas en ellas porque los hombres realizan mejor el trabajo, un 71,43% de ellas así lo manifiestan. En servicios, lo atribuyen a que no existe discriminación en su empresa (70,59%), al igual que en Industria, salvo que en ésta última comparten al 50% con aquellas empresas que no lo consideran necesario porque sus empresas están formadas mayoritariamente por mujeres. Es en el sector servicios donde más variedad de motivos se recogen, aunque con porcentajes que no superan el 8%”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

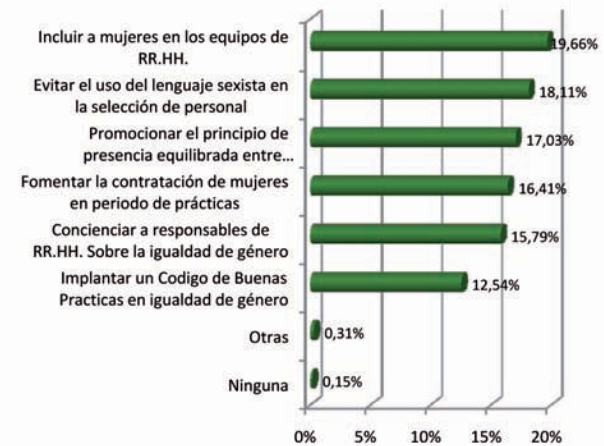


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por tamaño de empresa, como ya se ha puesto de manifiesto, independientemente del número de trabajadores/as, predomina como principal motivo de la no aplicación de medidas de Acción Positivas, el hecho de considerar que no existe discriminación en las empresas, destacando a las de más de 250 trabajadores/as (73,33%). El resto de los motivos son valorados más escasamente, con porcentajes que no superan el 20%, así se menciona a un 9,09% de las microempresas que no lo consideran necesario porque en sus empresas no hay mujeres o a un 16,67% de las pequeñas empresas que piensan que lo hombres realizan mejor su trabajo”

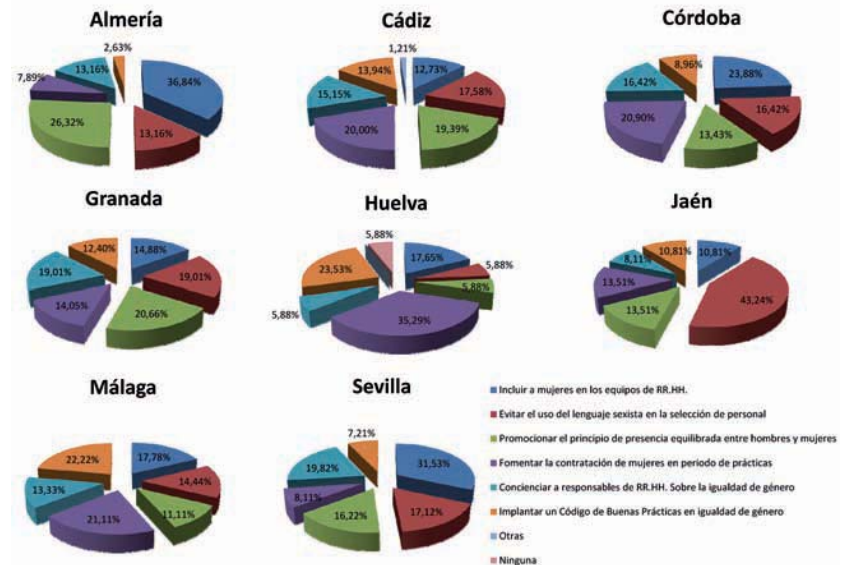
Principales Medidas de Acción Positivas implantadas por las empresas en relación a los procesos de selección

Resultado General



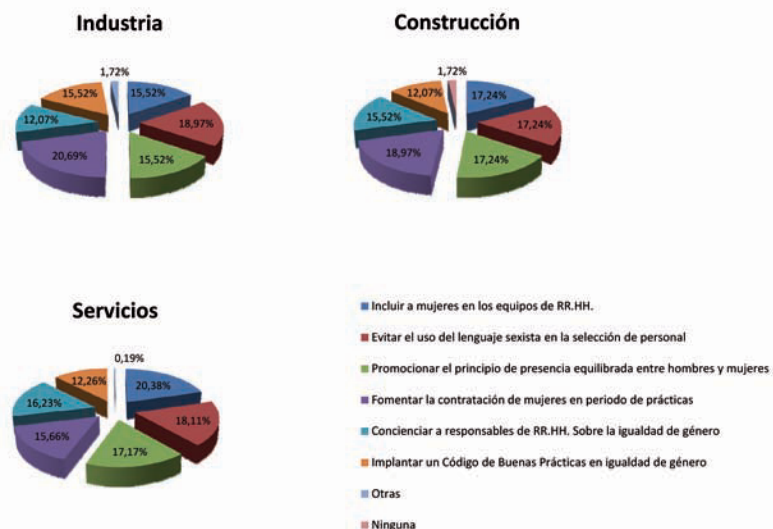
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto a las principales medidas de Acción Positivas implantadas por las empresas en relación a los procesos de selección, un 42,19% de las encuestadas señalan incluir a las mujeres en los equipos de RR.HH., seguidas por evitar el uso del lenguaje sexista (38,87%), promocionar el principio de paridad entre hombres y mujeres (36,54%), fomentar la contratación de mujeres en prácticas (35,22%) o concienciar a responsables de RR.HH. en materia de Igualdad de Género (33,89%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

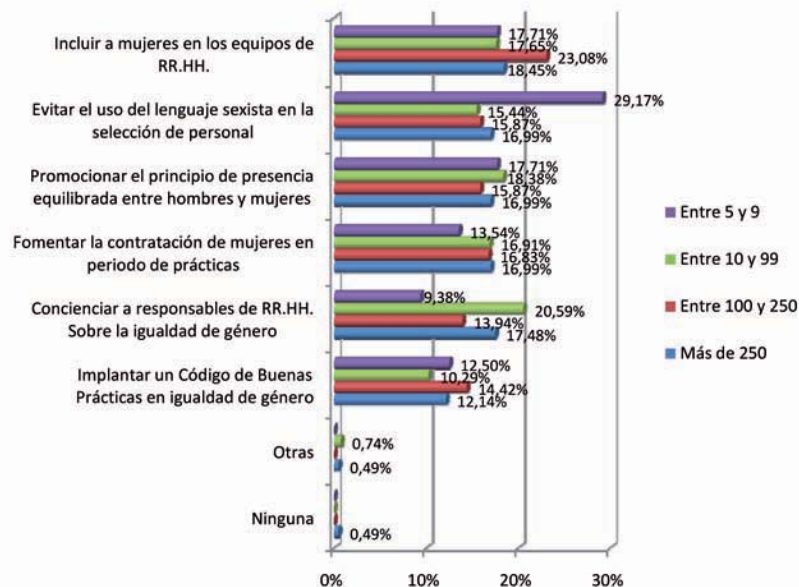
“Desglosando los datos por provincias, se observa que existe variedad de opiniones, así se localizan en Almería (36,84%), Sevilla (31,53%) y Córdoba (23,88%) la mayoría de las empresas que piensan que una de las principales medidas de Acción Positivas implantadas por las empresas para favorecer la inserción de la mujer es incluirlas en los equipos de RR.HH; continúa un 43,24% las de Jaén que considera que evitar el uso de un lenguaje sexista en la selección del personal también las favorecería, un 26,32% de las de Almería que abogan por la paridad hombres-mujeres y un 35,29% de las de Huelva, que piensan que hacerles contratos en prácticas es positivo para ellas. Con menor valoración indican otras opciones, como un 22,22% de las malagueñas que apuntan implantar un Código de Buenas Prácticas en Igualdad de Género”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sectores de actividad, están las diferentes medidas de Acción Positivas bastante repartidas, así predominan en el sector de la construcción, con valoraciones muy similares, fomentar la contratación de mujeres en prácticas (18,97%), promocionar el principio de paridad entre hombres y mujeres (17,24%) e incluir a las mujeres en los equipos de RR.HH. En servicios, predomina esta última medida, con un 20,28% de las empresas encuestadas de ese sector, seguida por evitar el uso de un lenguaje sexista (18,11%). Finalmente, en industria, un 20,69% abogan porque la contratación de mujeres en periodos de práctica sería muy positivo para fomentar su inserción laboral”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

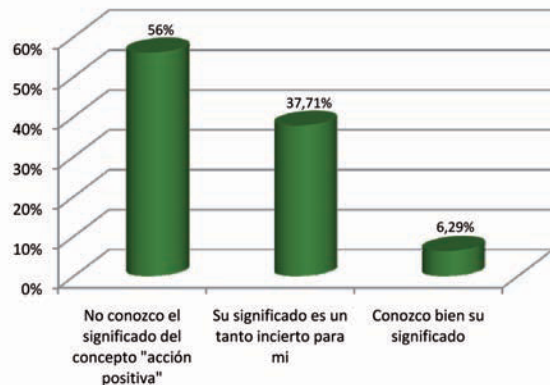
“Atendiendo al tamaño de las empresas, en algunas de las medidas propuestas no existen muchas diferencias entre ellas, así se puede citar la medida de Acción Positiva de incluir a las mujeres en los equipos de RR.HH., que aunque despunta entre las empresas de 100 a 250 trabajadores/as con el 23,08% de ellas, las demás le siguen de cerca con porcentajes no inferiores al 17,50%; igualmente ocurre en promocionar la paridad de sexos en el trabajo, valorado por todas en torno al 15,87% y 18,38%, siendo esta última valorada por las pequeñas empresas, al igual que la medida de concienciar a los responsables de RR.HH. en materia de Igualdad. Por otro lado, son las microempresas las que consideran que una medida eficaz para favorecer la inserción laboral de la mujer es evitar el uso del lenguaje sexista”

Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...



Grado de conocimiento del concepto "Acción Positiva"

Resultado General

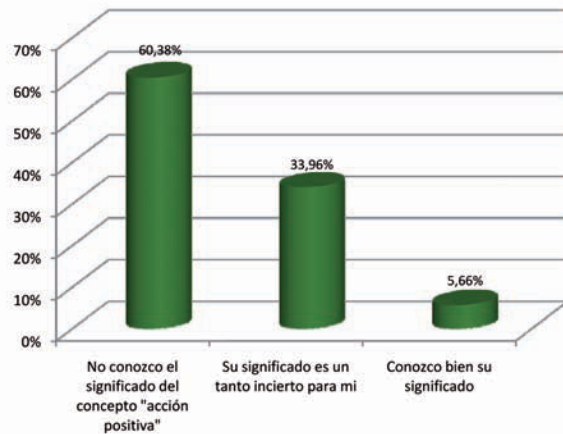


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"El 56% de las personas trabajadoras encuestadas afirman desconocer el concepto de "Acción Positiva", frente al 6,29% que aseguran sí conocerlo. Entre estos dos extremos se sitúa un 37,71% que tienen un leve conocimiento del término"

Resultado General

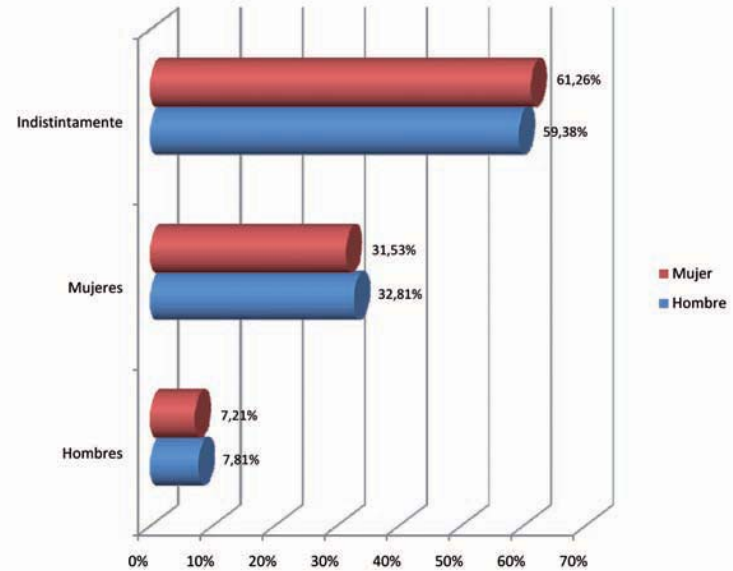
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

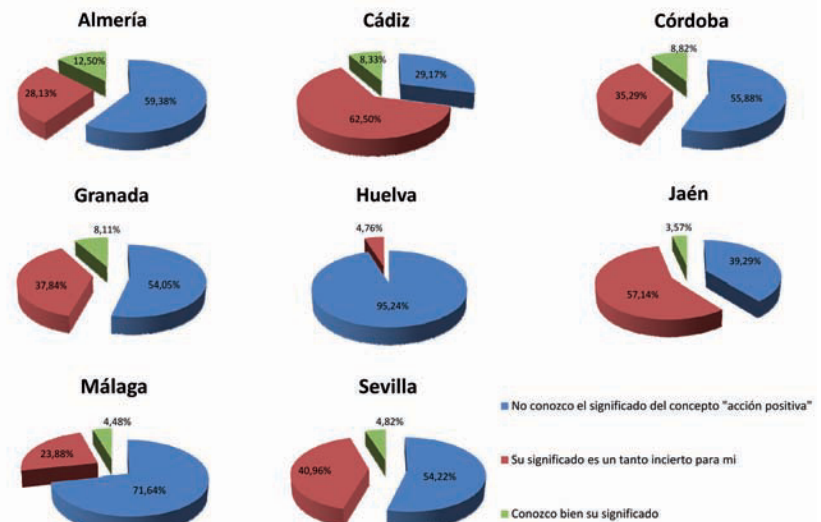
"Para un 60,38% de las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, el concepto de "Acción Positiva" les resulta totalmente desconocido, frente a tan sólo un 5,66% que afirman conocerlo. En una posición intermedia, se puede situar al 33,96% de ellas que dicen tener un significado un tanto incierto del concepto, alguna idea sobre el mismo"

Resultados por Sexo



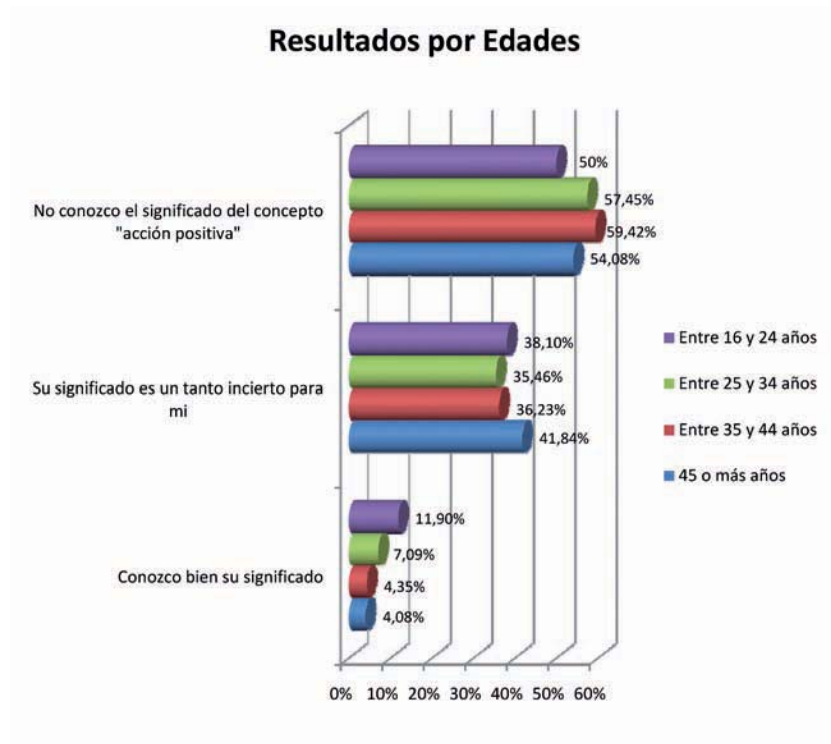
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Mostrando los datos por sexos, tanto un 57,66% de las trabajadoras encuestadas como un 53,13% de los trabajadores afirman no conocer el significado del término "Acción Positiva". El 39,84% de ellos dice poseer un leve conocimiento, aunque incierto, al igual que un 36,49% de ellas. Únicamente señalan conocer el concepto un 7,08% de los hombres y un 5,86% de las mujeres"



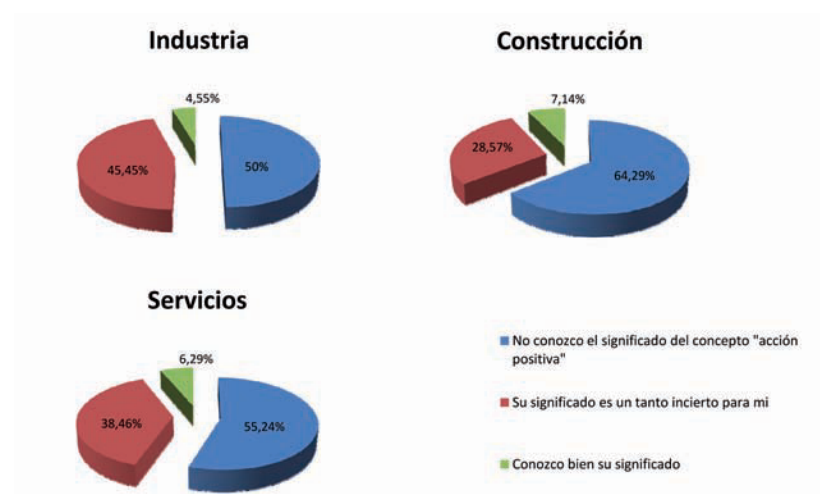
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por provincias, en la mayoría de ellas predominan las personas trabajadoras encuestadas que desconocen el concepto de “Acción Positiva”, destacando Huelva (95,24%) y Málaga (71,64%), las excepciones la marcan Cádiz y Jaén, donde dicen conocer, aunque levemente, el significado del término. Por último, en todas las provincias, excepto en Huelva, se localiza un pequeño porcentaje de trabajadores/as que afirman conocer bien su significado”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Con unas valoraciones muy similares, que van desde el 50% al 59%, se sitúan todas las personas trabajadoras encuestadas, independientemente de su edad, afirmando su desconocimiento del concepto “Acción Positiva”. Predomina entre las que dicen poseer un conocimiento incierto las que tienen 45 años o más, y entre las que afirman conocerlo, un 11,90% de las más jóvenes”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al sector de actividad, tanto en construcción, servicios como industria, predominan los/as trabajadores/as que desconocen el concepto de “Acción Positiva”. No obstante, también existe un porcentaje de ellos/as que dicen tener un conocimiento incierto, como un 38,46% del sector servicios o un 45,45% de industria. Los/as que afirman conocerlo bien es un porcentaje ínfimo”

6.5 Opinión de los AGENTES SOCIALES y ECONÓMICOS de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)

Opinión de los AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)

Principales problemas o puntos débiles en materia de Igualdad en cuanto al acceso al empleo y los procesos de selección

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión general:

El acceso al empleo no es considerado como un problema en materia de Igualdad, considerándolo de este modo, únicamente, cuando se trata de acceder a puestos de trabajo “tradicionalmente masculinos”, donde los prejuicios y estereotipos imposibilitan el acceso a las mujeres, así como a categorías profesionales de mayor responsabilidad. La mujer, por tanto, posee las mismas posibilidades que un hombre, aunque a veces se haga patente tal distinción de segregación ocupacional derivada del género.

Otras Aportaciones:

- El hecho de que predominen más hombres que mujeres en un determinado puesto de trabajo depende del sector de actividad y no tanto porque existan causas concretas de discriminación hacia la mujer.
- En todos los procesos de acceso al empleo y selección debe primar la valía profesional de la persona candidata y no su sexo (Principio de mérito y capacidad).

B. SINDICATOS

Visión general:

El acceso al empleo y la selección es un punto débil y/o problema en materia de Igualdad de Oportunidades. Consideran que los procesos de selección son muy subjetivos, influyendo en las decisiones el hecho de que la mujer posea responsabilidades familiares.

Otras Aportaciones:

- Resulta difícil que la representación legal de los/as trabajadores/as pueda opinar e influir en los procesos de selección, pues normalmente es potestad del/a empresario/a.
- Solicitan que se establezcan procesos de selección justos, con requisitos

que sean valorables y encaminados en función de la experiencia de la persona y no de su sexo.



C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión general:

Desde la Administración Pública, se considera débil el acceso al empleo y los procesos de selección en el ámbito de la empresa privada, no ocurriendo lo mismo en el empleo público.

Otras Aportaciones:

- Sería conveniente solicitar al SAE (Servicio Andaluz de Empleo) que en las ofertas de empleo se seleccione igual número de candidatos y candidatas al puesto de trabajo.

Principales puntos fuertes en materia de Igualdad en cuanto al acceso al empleo y los procesos de selección

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión general:

El acceso al empleo y los procesos de selección son considerados como un punto fuerte ya que se trata de uno de los aspectos donde menos discriminación hacia la mujer se considera que se produce.

Otras Aportaciones:

- En muchas empresas se le facilitarían el acceso a la mujer instalando servicios y recursos tales como guarderías, posibilidad de acogerse al “teletrabajo” desde la vivienda de la persona trabajadora, etc. Estas medidas resultan ser valoradas muy favorablemente para facilitar la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.
- En el ámbito público, el porcentaje de mujeres es mucho mayor que en el privado ya que, en el primer caso, su inserción laboral depende exclusivamente de la valía profesional (Principio de mérito y capacidad)

B. SINDICATOS

Visión general:

El acceso al empleo y los procesos de selección, desde el punto de vista de los sindicatos, no presentan puntos fuertes, pues son aspectos exclusivos de la parte empresarial.

Otras Aportaciones:

- Sería conveniente, para convertir el acceso al empleo y la selección en procesos más igualitarios y, por tanto, en aspectos fuertes, realizar tareas de sensibilización, información y formación a la parte empresarial, de modo que no adquirieran tanta importancia los estereotipos de género en las pruebas selectivas de personal.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión general:

En el ámbito del empleo público, el acceso al empleo y los procesos de selección se consideran puntos fuertes, pues las pruebas se rigen por criterios objetivos basados en el principio de mérito y capacidad.

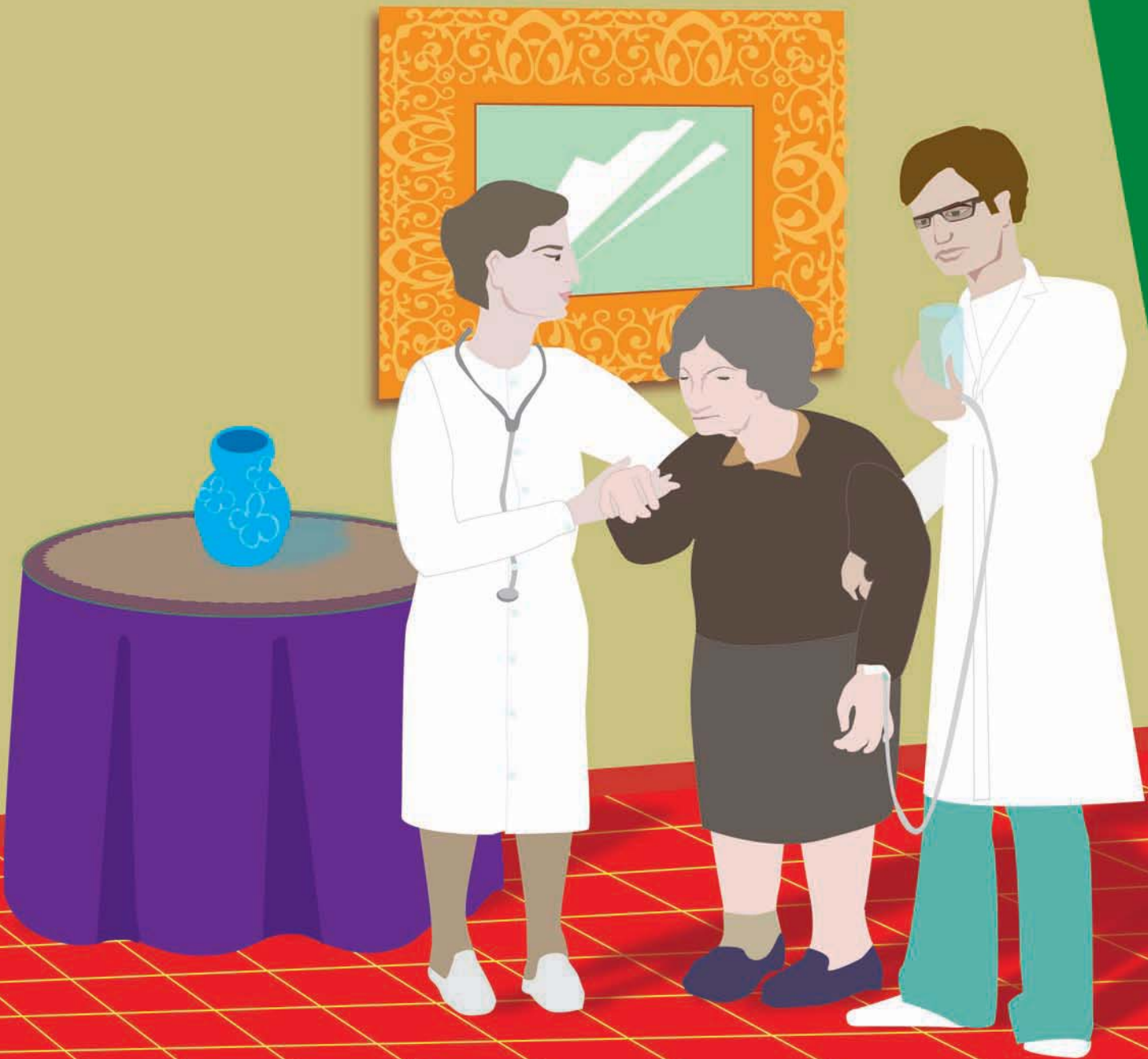
Otras Aportaciones:

- Para que en la empresa privada el acceso al empleo y los procesos de selección lleguen a convertirse en puntos fuertes en materia de Igualdad, debe realizarse un cambio de mentalidad, una concienciación y sensibilización de la parte empresarial que llegue a considerar la Igualdad como crecimiento de la sociedad.



7. Igualdad en el puesto de trabajo

EMPRESAS, TRABAJADORES/AS, AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS
DE ANDALUCÍA (AGRUPACIONES EMPRESARIALES, SINDICATOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)



7. IGUALDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Dentro del presente epígrafe de Igualdad en el puesto de trabajo se han incluido aspectos tales como la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, la retribución, y el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Si prestamos atención a la **Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, nos encontramos en el **artículo 5 del Título I, Igualdad de Trato y de Oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (incluidas las retributivas y las de despido)**, garantía de cumplimiento tanto en el empleo público como en el privado.

Del mismo modo, se puede hacer alusión a la **disposición adicional decimoprimer**a, **Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, donde se indica que en la Negociación Colectiva se podrá establecer **Medidas de Acción Positivas** encaminadas a favorecer la Igualdad de Oportunidades en las condiciones de **clasificación profesional, promoción y formación**, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo, categoría profesional o puesto de trabajo que se trate.

En cuanto al **acoso sexual**, la ley la entiende como *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo*; y por **acoso por razón de sexo**, *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*, ambos son considerados como casos discriminatorios y para evitarlos la ley establece en su **artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, planteando la elaboración y difusión de **códigos de buenas prácticas**, realización de campañas formativas, de sensibilización, etc. delegando en las empresas la función de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que al respecto puedan formular quienes haya sido objeto del mismo.

El **Capítulo II** de la normativa andaluza está dedicado a la Igualdad en el empleo y en lo que atañe al ámbito de las condiciones de trabajo, siendo el **artículo 26** específico de la **Calidad en el Empleo**, apuntando que *se incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres*. Asimismo, continúa, *fomentará la Igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo*. En relación a la Igualdad retributiva, señala que ésta estará garantizada para un trabajo de igual valor.

Haciendo mención nuevamente al **acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**, se indica que se adoptarán las medidas necesarias para crear un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, teniendo consideración de conductas que afectan a la salud laboral. Por ello, igualmente expone que se pondrán en marcha medidas tales como la elaboración y difusión de **códigos de buenas prácticas**, realización de **campañas informativas o acciones de formación**.

Tras haber reflejado las alusiones de las respectivas leyes a la Igualdad en el puesto de trabajo y definido los aspectos relacionados, pasamos a mostrar, a continuación, los resultados obtenidos fruto del análisis de las opiniones que al respecto tienen hombres y mujeres en **activo, empresas, y agrupaciones empresariales, sindicatos, y Administración Pública**. La información tratada podemos desglosarla en varios bloques diferenciados:

1. Clasificación Profesional. Presencia femenina en los niveles en los niveles de responsabilidad y directivas de las empresas andaluzas

- Representación cualitativa de las mujeres directivas: funciones desempeñadas; áreas dirigidas
- Desempeño de funciones y tareas
- Cumplimiento de la dicotomía “formación-categoría profesional”

2. Formación

- Selección e impartición de cursos de formación para trabajadores/as dentro de las empresas. Frecuencia; destinatarios/as según género
- Presencia femenina en los cursos de formación ofertados por las empresas; asistencia y principales circunstancias que originan la ausencia de mujeres en la formación
- Medidas de Acción Positiva implantadas para facilitar el acceso de las mujeres a la formación
- Cursos de formación impartidos por las empresas; oferta de formación; destinatarios/as
- Propuestas de medidas de Acción Positiva a implantar en relación a la formación femenina

3. Promoción Profesional

- Principales limitaciones externas a la empresa que dificultan la promoción femenina
- Medidas de Acción Positiva favorecedoras de la promoción femenina: principales medidas implantadas en las empresas; actuaciones empresariales futuras
- Posibilidades de promoción según el género de la persona empleada

4. Igualdad Retributiva

- Género más representativo en los puestos con mayor retribución
- Salario percibido para un puesto de trabajo de igual valor y cualificación

5. Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

- Conocimiento del significado de las expresiones Acoso sexual y Acoso

por razón de sexo en el ámbito laboral

- Medidas de Acción Positiva con mayor implantación en las empresas andaluzas para la prevención y eliminación del acoso.

6. Principales problemas o puntos débiles en materia de Igualdad en relación a los puestos de trabajo

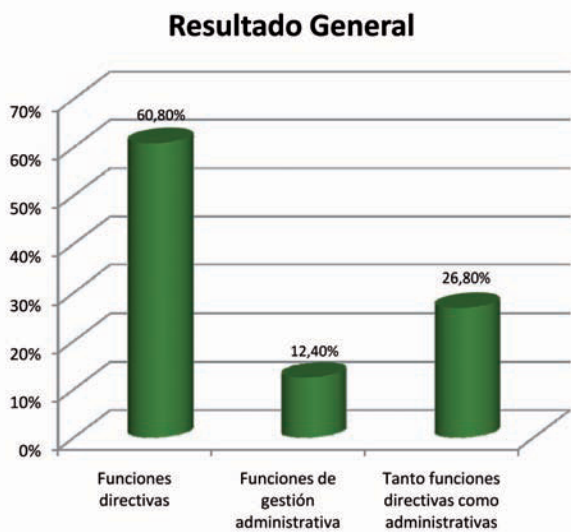
7. Principales puntos fuertes en materia de Igualdad en relación a los puestos de trabajo

7.1. Clasificación Profesional. Presencia femenina en los niveles de responsabilidad y directivas de las empresas andaluzas



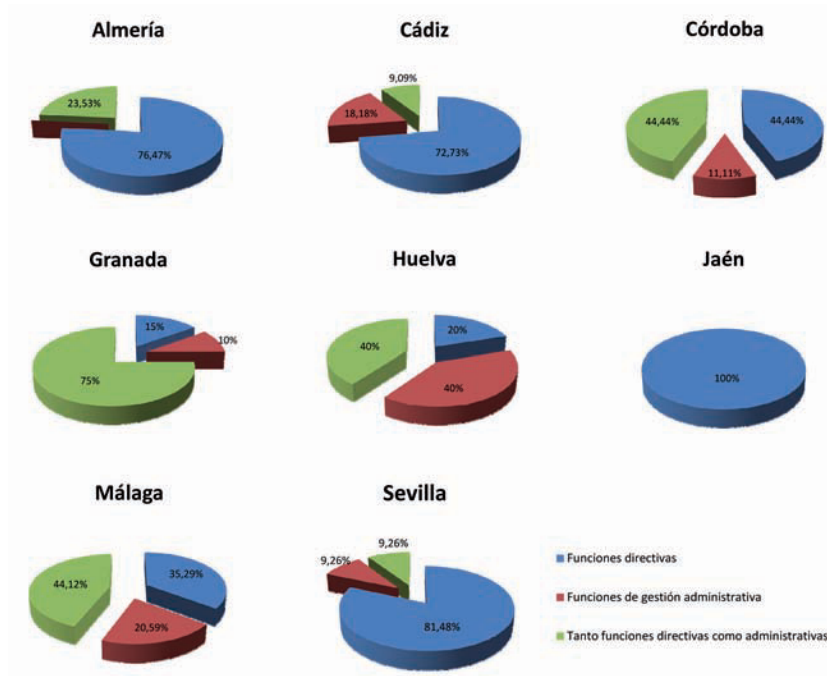
Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Representación cualitativa de las Mujeres Directivas: Funciones desempeñadas



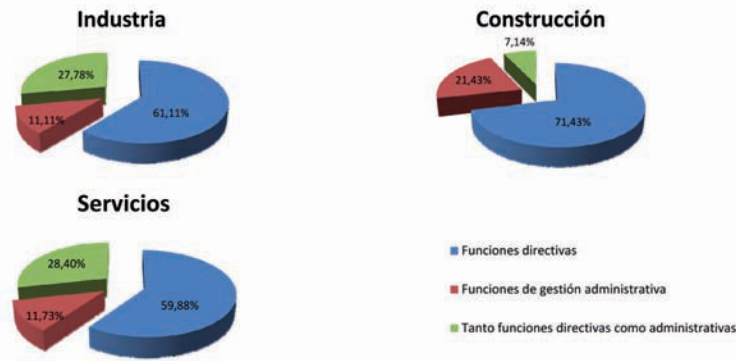
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo a las funciones desempeñadas realmente por las mujeres directivas en las empresas, comprobamos que la gran mayoría (60,80%) realizan plena e íntegramente las funciones de Dirección. Por el contrario, hay un porcentaje de directivas que no ejercen tales funciones que le son propias, desarrollando, principalmente, la gestión administrativa de la empresa (12,40%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

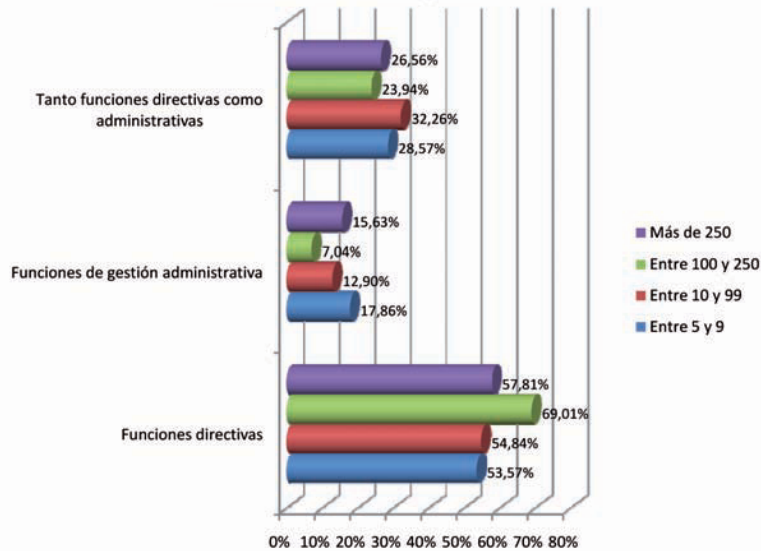
“De las ocho provincias andaluzas, cabe destacar que en el 50% de ellas (Cádiz, Almería, Sevilla y Jaén) las mujeres directivas realizan las funciones de Dirección que les son propias, con un porcentaje superior al 70% llegando al 100% en el caso de Jaén. Las mujeres que realizan tanto funciones directivas como de gestión administrativa, las registramos en Granada (75%). Las mujeres directivas de Córdoba y Málaga realizan, en porcentajes similares, únicamente funciones directivas o bien tanto funciones directivas como administrativas”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según los distintos sectores de actividad, las mujeres directivas realizan funciones meramente de Dirección con un porcentaje similar en los 3 sectores, siendo éste un 71,43% en la construcción, un 61,11% en la industria y un 59,88% en el sector servicios. Por el contrario, es en el sector construcción donde más mujeres directivas realizan funciones más bien de gestión administrativa con un 21,43%”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

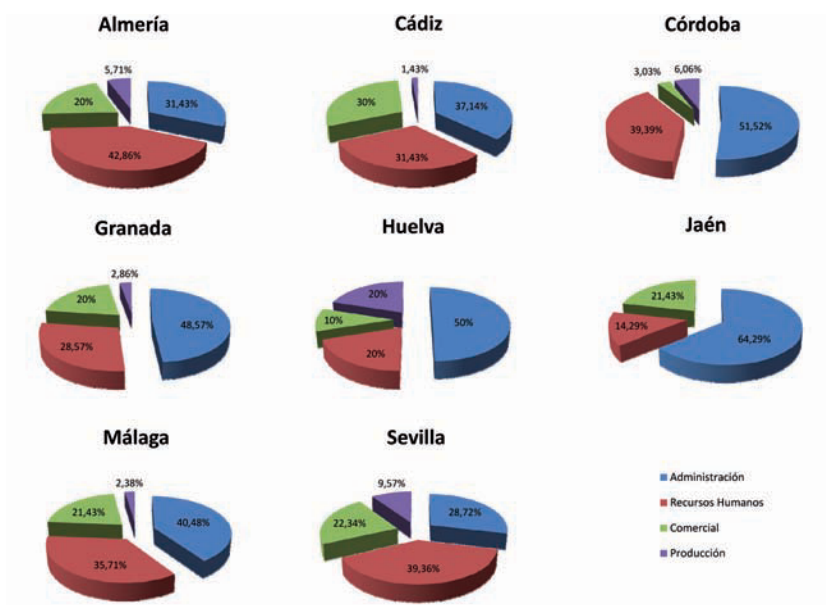
“Atendiendo al tamaño de la empresa, comprobamos que éste no es muy significativo en cuanto a las funciones que realizan las mujeres directivas. En este sentido, tanto las pequeñas y medianas empresas como las grandes coinciden en que sus directivas realizan funciones meramente de Dirección con un porcentaje superior al 50% de los casos, destacando el 69,01% de las empresas que poseen entre 100 y 250 trabajadores/as. También en la realización de funciones tanto directivas como de gestión administrativa los porcentajes son similares, así el 32,26% corresponde a empresas de entre 10 y 99 trabajadores/as seguido muy de cerca por las empresas más pequeñas (entre 5 y 9 trabajadores/as) con un 28,57%. En cuanto a la realización de funciones exclusivamente de gestión administrativa el porcentaje de directivas es claramente inferior”

Representación cualitativa de las Mujeres Directivas: Áreas dirigidas



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

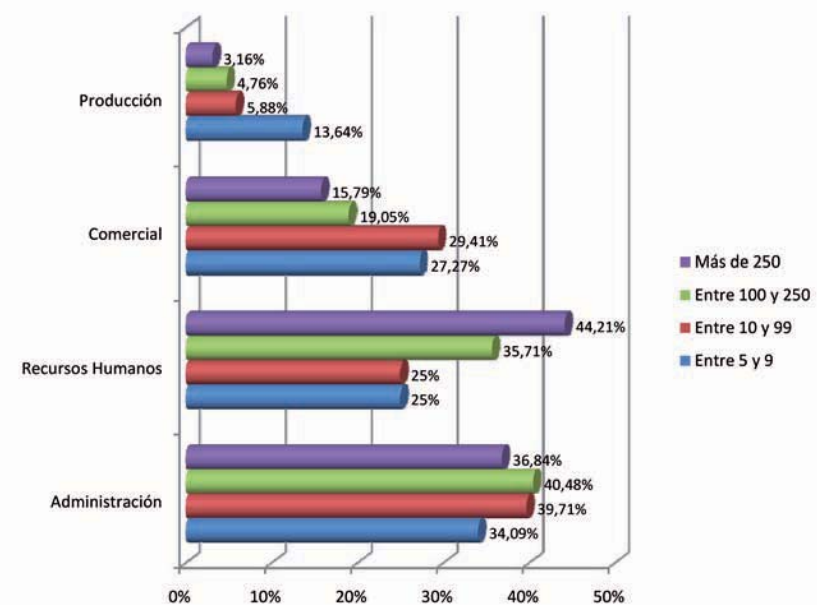
“En relación a las áreas dirigidas por las mujeres directivas, registramos que la representatividad femenina es mayor en las áreas de Administración y Recursos Humanos (38,44% y 34,53%, respectivamente). Comprobamos, por contra, que el área de Producción está dirigida mayoritariamente por hombres, siendo la representatividad de mujeres del 5,71%”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

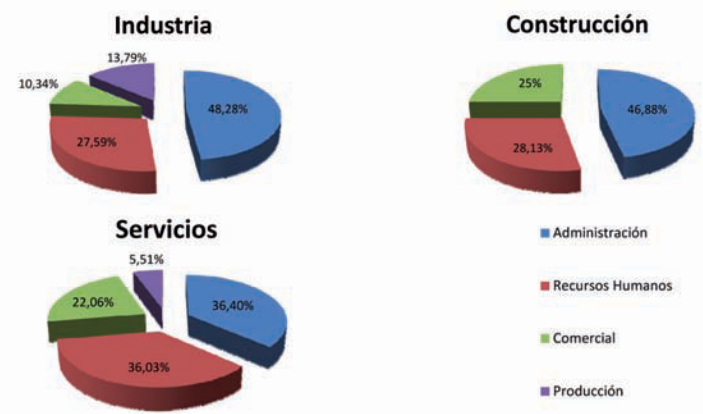
“Jaén (64,29%), Córdoba (51,52%), Huelva (50%), Granada (48,57%), y Málaga (40,48%) se registran como las provincias andaluzas con más mujeres directivas en el área de Administración. Por otra parte, en Almería (42,86%) y en Sevilla (39,36%) las mujeres directivas predominan en el área de Recursos Humanos. En Cádiz, el porcentaje se reparte de forma equitativa, en torno al 30%, en las áreas de Administración, Recursos Humanos y Comercial. Finalmente, destacamos con respecto al área de Producción que el mayor número de mujeres directivas lo encontramos en Huelva (20%)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo al tamaño de la empresa, exceptuando a las grandes empresas (con más de 250 trabajadores/as), todas coinciden en que la representatividad femenina en los puestos de Dirección se concentra en el área de Administración con porcentajes en torno al 40%. No obstante, las empresas que poseen más de 250 trabajadores/as poseen más mujeres directivas en el área de Recursos Humanos (44,21%). Las restantes áreas no denotan una representatividad femenina muy significativa, destacando únicamente el 13,64% de las empresas con menos de 10 trabajadores/as como directivas en el área de Producción”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

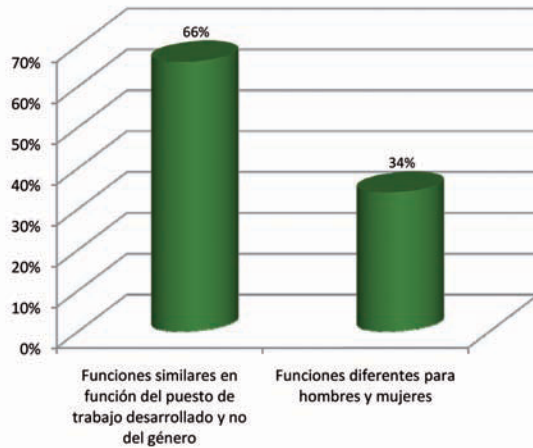
“El área de Administración es el que posee mayor representatividad femenina en los puestos directivos de los sectores industria, construcción y servicios, con un 48,28%, 46,88% y 36,40%, respectivamente. Si bien, cabe destacar que en el sector servicios, el área de Recursos Humanos cuenta con una representatividad femenina de porcentaje similar (36,03%)”

Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...



Desempeño de funciones y tareas

Resultado General

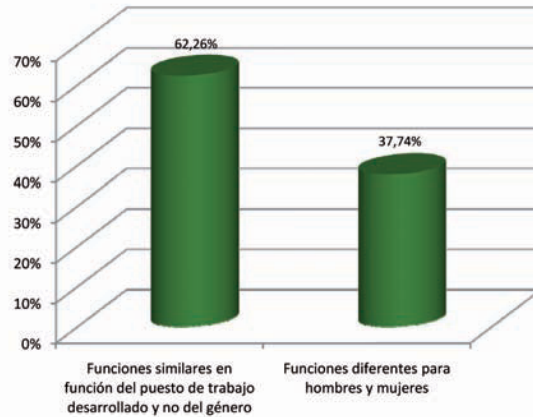


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo al desempeño de funciones y tareas, se evidencia claramente que el 66% de los trabajadores/as de las empresas andaluzas consideran que realizan las funciones propias de su puesto de trabajo sin diferencias en función del género. Por el contrario, un 33,34% consideran que hombres y mujeres realizan tareas diferentes para un mismo puesto de trabajo”

Resultado General

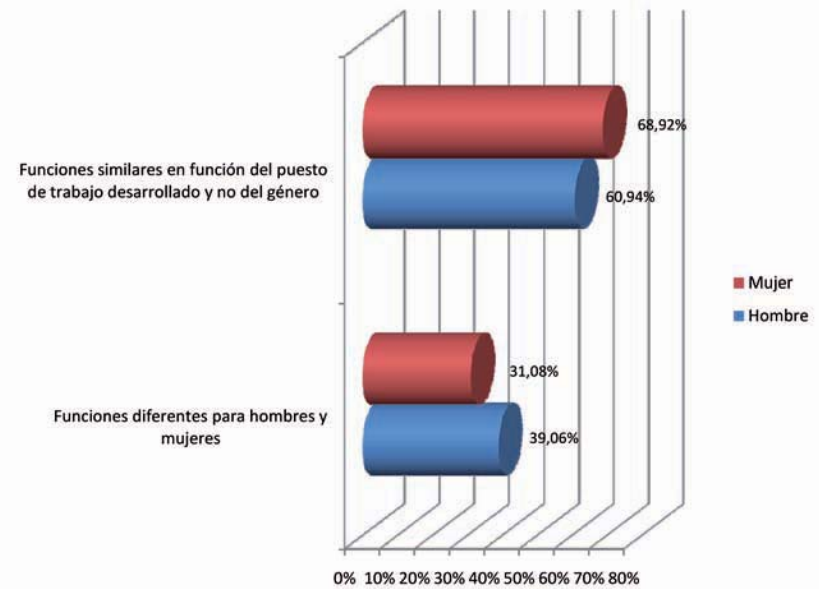
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

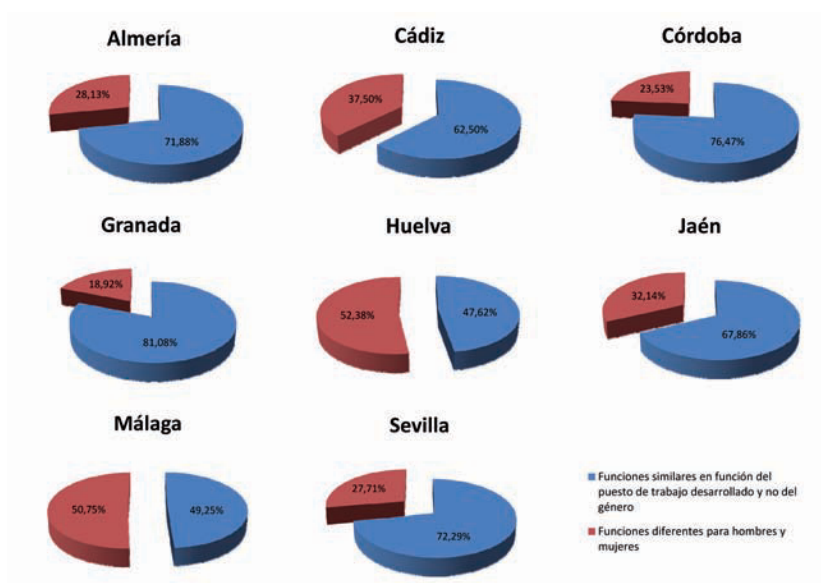
“Las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral opinan con un 62,26% que hombres y mujeres realizan funciones similares para un mismo puesto de trabajo. El 37,74% opinan lo contrario”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

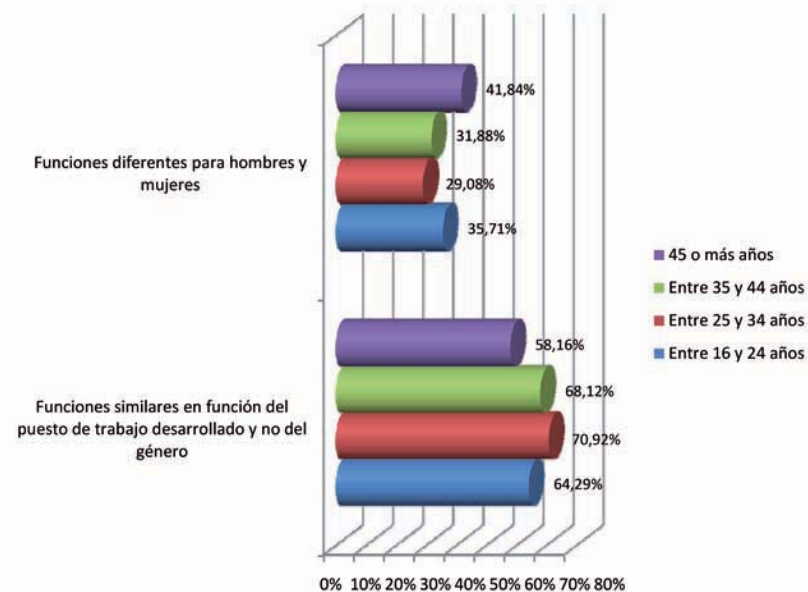
“Según el sexo de las personas trabajadoras encuestadas, tanto hombres como mujeres indican que ambos realizan la mismas funciones para un mismo puesto de trabajo, aunque predominando éstas últimas (un 68,92% de ellas y un 60,94% de ellos); por el contrario, son los trabajadores los que piensan que hombres y mujeres realizan funciones distintas ocupando un mismo puesto de trabajo”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

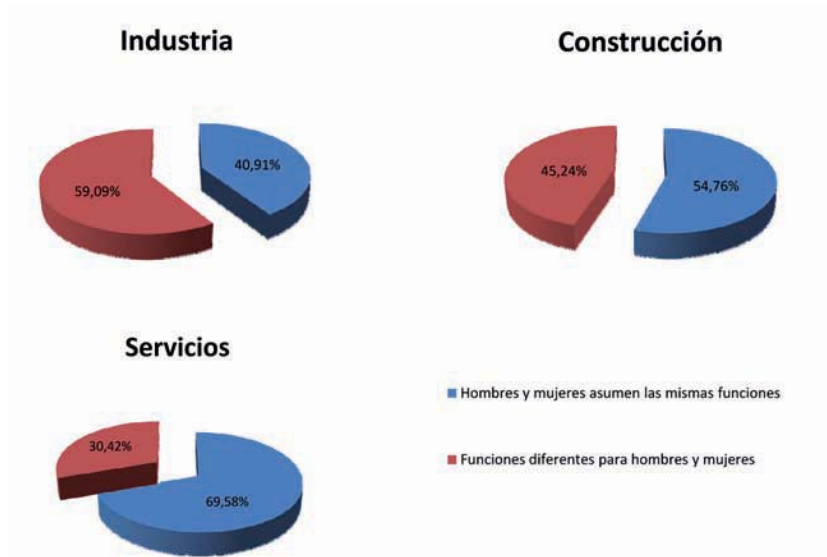
“En un análisis por provincias, en casi todas encontramos un porcentaje elevado de trabajadores/as que opinan que desempeñan funciones similares de su puesto de trabajo sin distinciones entre hombres y mujeres, destacando Granada con un 81,08%. Sin embargo, en las provincias de Huelva y Málaga tienen una opinión dividida, en proporciones prácticamente iguales, entre los trabajadores que creen que realizan tareas similares en función de su puesto siendo irrelevante el género de las personas y los que consideran que hombres y mujeres realizan funciones distintas para el mismo puesto desarrollado”

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

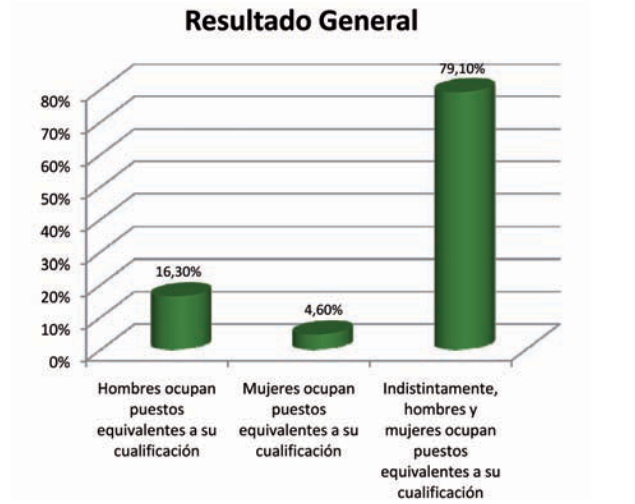
“En cuanto a la edad de los encuestados, son los que tienen entre 25 y 34 años, con un 70,92%, los que opinan que para un mismo puesto de trabajo hombres y mujeres desempeñan funciones similares siendo irrelevante el género de la persona que lo desarrolla, seguidas con un 68,12% por las que tienen entre 35 y 44 años; son las edades extremas, mayores de 45 años y jóvenes de 16 a 24 años con un 41,84% y 35,71% respectivamente, las que piensan que aún se tiene muy en cuenta el género del trabajador a la hora de desempeñar un mismo puesto de trabajo realizando tareas distintas según sea hombre o mujer”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

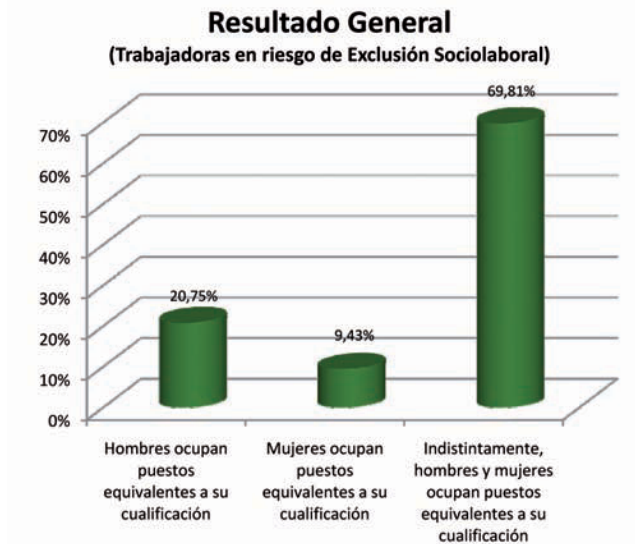
“Por sectores de actividad, se observa como el Sector Servicios es el que visiblemente lo tiene más claro, con un 69,58% opinan que hombres y mujeres asumen las mismas funciones para un mismo puesto de trabajo. El resto de sectores, se encuentra dividido prácticamente en proporciones similares entre aquellos que piensan que se asumen las mismas funciones sin importar el género de la persona y los que opinan que sí existen diferencias entre las tareas desarrolladas por hombres y mujeres en el mismo puesto de trabajo, destacando en este último caso, el 59,09% de Sector Industria que evidencian diferencias de género en los puestos de trabajo”

Cumplimiento de la dicotomía “Cualificación-Categorías Profesionales”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

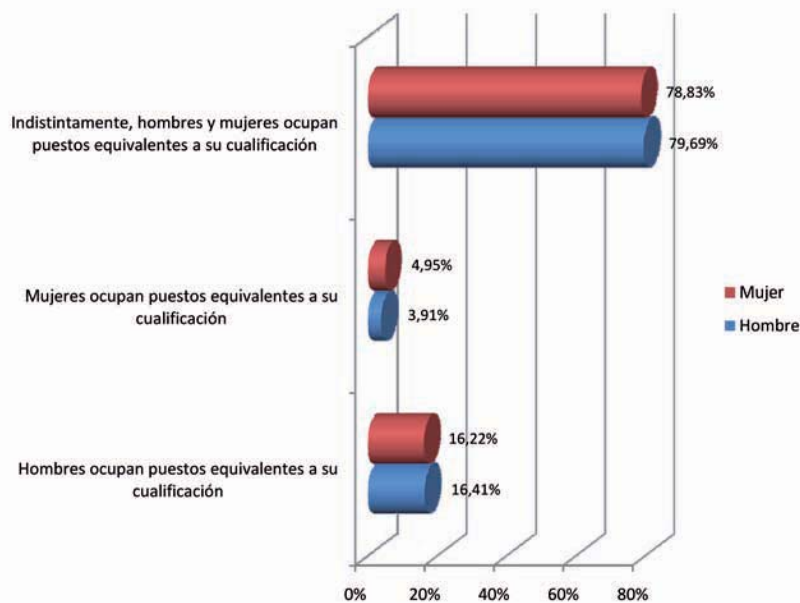
“Se observa claramente como la opinión de los trabajadores/as de las empresas andaluzas van en una dirección, y es que con el 79,10% piensan que los puestos de trabajo están ocupados de manera equivalente según la cualificación de la persona que lo ocupa ya sea hombre o mujer”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

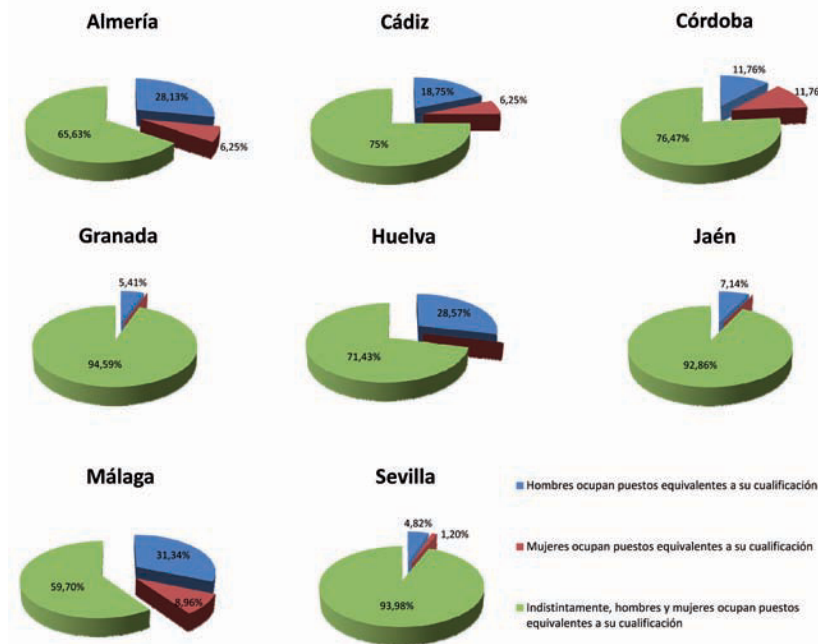
“El 69,81% de las trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral opinan que la cualificación prima sobre el género de las personas a la hora de ocupar un determinado puesto de trabajo. El 9,43% opinan que las mujeres son las que ocupan puestos equivalentes a su cualificación mientras que el 20,75% piensa que son los hombres los que mayoritariamente ocupan los puestos para los que están cualificados”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

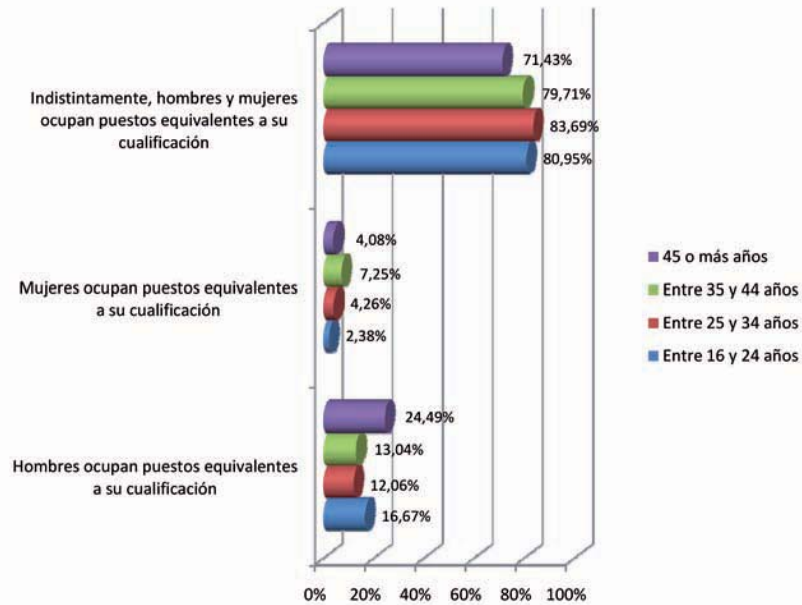
“Desglosando los datos por sexo, las valoraciones registradas resultan muy similares, un 78,83% de las mujeres y un 79,69% de los hombres encuestados revelan que, independientemente de su sexo, ocupan puestos equivalentes a su cualificación. En menor grado, y con valoraciones muy parecidas, manifiestan que son los hombres los que ocupan puesto de trabajo equivalentes con su cualificación (16,22% de la mujeres y 16,41% de los hombres)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Siguiendo la línea anterior, predomina en todas las provincias la idea de que tanto hombres como mujeres ocupan puesto de trabajos acordes a su cualificación, destacando el caso de Granada, Jaén y Sevilla con porcentajes cercanos al 100%. En el caso opuesto, destaca también la idea generalizada de que las mujeres ocupan puestos acordes a su cualificación, si bien esta opción es marcada por porcentajes ínfimos de encuestados”

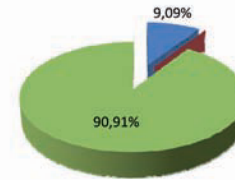
Resultados por Edades



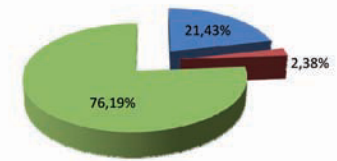
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como se evidencia en las gráficas anteriores, la tendencia continúa en la opinión de que tanto hombres como mujeres ocupan puestos de trabajos acordes a su cualificación, destacando el caso de los que poseen de 25 a 34 años con un 83,69%, seguido de los más jóvenes, de 16 a 24 años, con un 80,95%. La segunda opción más valorada es la ocupación de los hombres en puestos correspondientes a su cualificación, resaltando el caso de los mayores de 45 años con un 24,49%. La opción de que las mujeres exclusivamente ocupen puestos acordes a sus capacidades es valorada por un porcentaje reducido de encuestados”

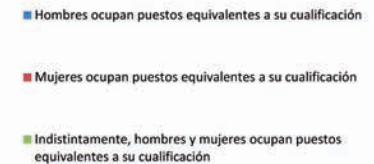
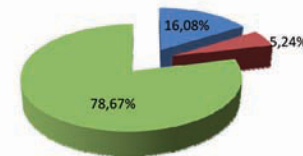
Industria



Construcción



Servicios



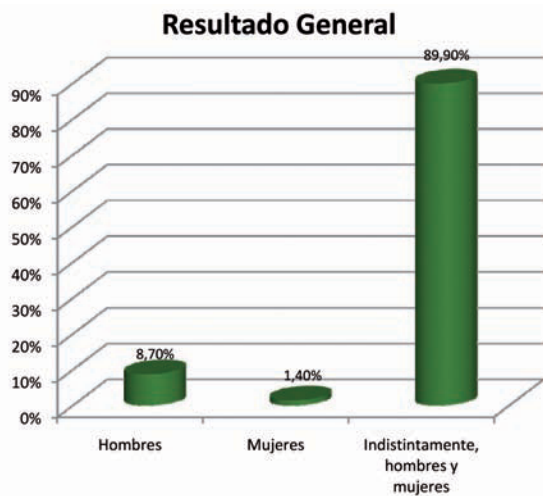
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Siguiendo las líneas anteriores, en un análisis por sectores de actividad, se sigue denotando la idea de que hombres y mujeres ocupan puestos de trabajo acordes a su cualificación con porcentajes superiores al 75% en todos los casos, resaltando el Sector Industria donde el porcentaje se eleva al 90,91%. El resto de opciones son valoradas por un porcentaje bastante menor”



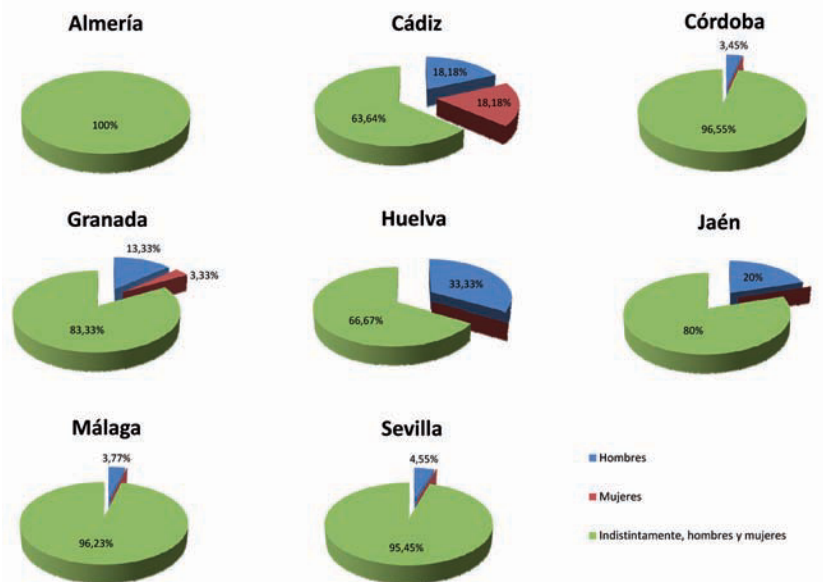
Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Selección e impartición de cursos de formación para trabajadores/as dentro de la empresa: Destinatarios según género



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“El 89,90% de las empresas andaluzas imparte cursos de formación tanto para hombres como para mujeres, indistintamente. Únicamente el 1,40% se dirige exclusivamente a mujeres”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

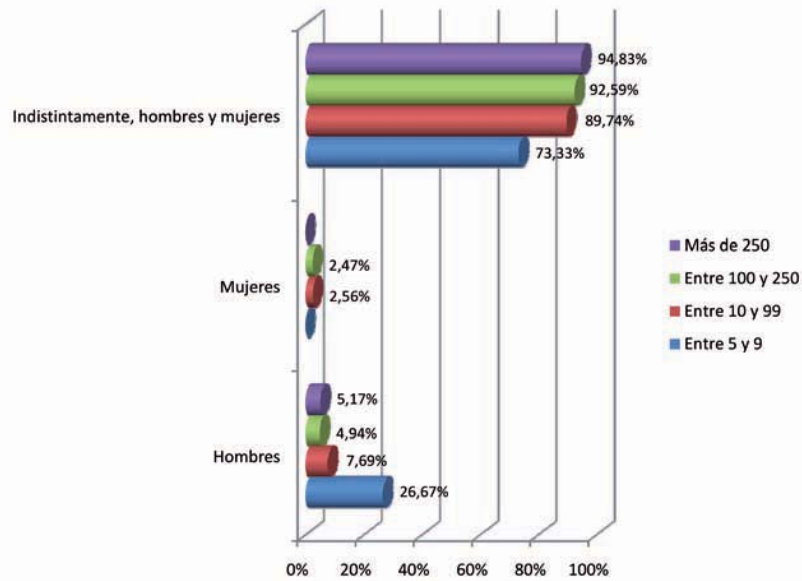
“En un análisis por provincias, todas coinciden con un porcentaje bastante elevado que los cursos impartidos por las empresas para sus trabajadores están dirigidos tanto a hombres como a mujeres indistintamente, destacando porcentajes superiores al 95% en Almería, Córdoba, Málaga y Sevilla. En el caso contrario, destaca la escasez de formación dirigida exclusivamente a las mujeres trabajadoras de la empresa, siendo ésta impartida únicamente en Cádiz (18,18%) y Granada (3,33%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas que imparten cursos de formación dirigidos indistintamente a hombres y mujeres, las registramos en el sector industria y servicios, con porcentajes superiores al 90%. Es únicamente en este último sector, servicios, donde comprobamos que existen empresas que ofrecen cursos de formación exclusivamente dirigidos a mujeres (1,81%)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

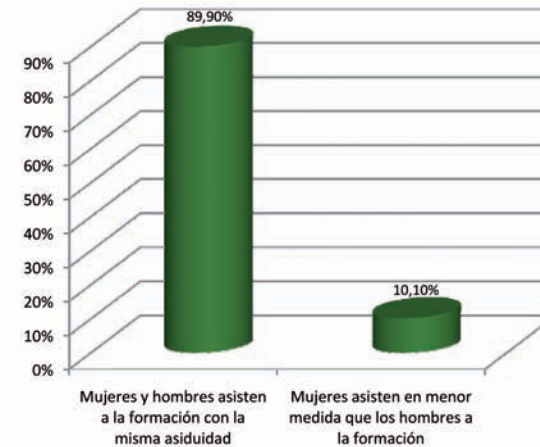


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Independientemente del tamaño de la empresa, todas coinciden en que imparten cursos de formación dirigidos tanto a trabajadores como a trabajadoras, con porcentajes que giran en torno al 90%. Las empresas pequeñas que tiene entre 5 y 9 trabajadores ofrecen cursos de formación exclusivamente a los hombres (26,67%). En cuanto a formación dirigida exclusivamente a las trabajadoras, los porcentajes no superan el 3%"

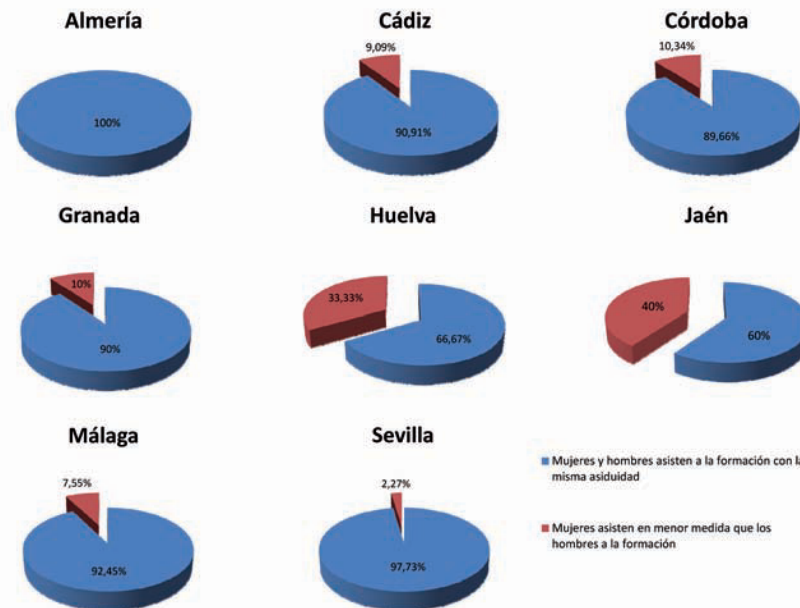
Presencia femenina en los cursos de formación ofertados por las Empresas

Resultado General



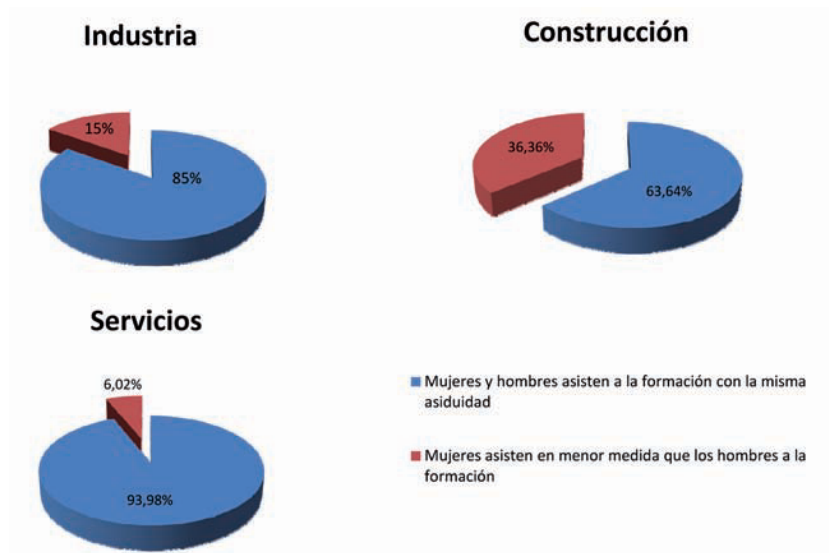
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Cuando las empresas imparten cursos de formación a sus trabajadores/as, en el 89,90% de los casos tanto hombres como mujeres asisten con la misma asiduidad. Sólo en el 10,10% de los casos afirman que las mujeres asisten con menos frecuencia"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

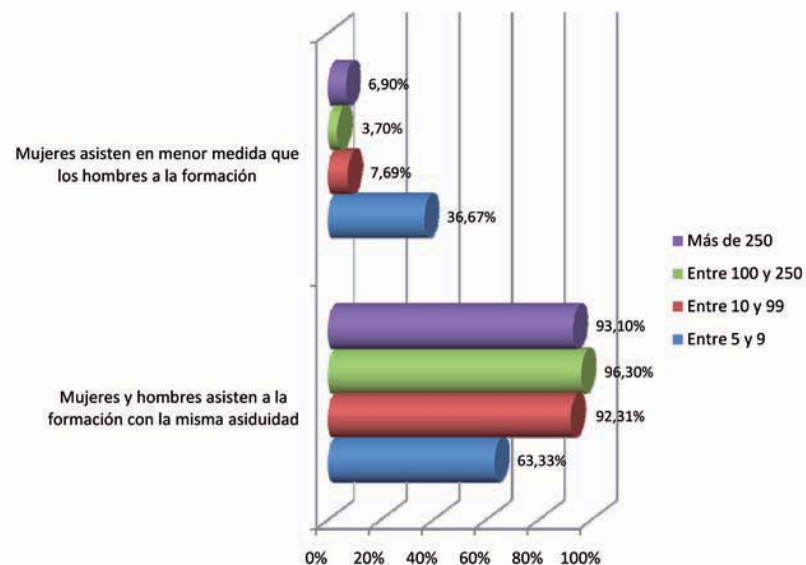
“La asistencia a los cursos de formación impartidos por las empresas a sus trabajadores/as se produce, generalmente y con frecuencia similar, tanto en hombres como en mujeres, destacando Almería (100%), seguida de Sevilla y Málaga con 97,73% y 92,45% respectivamente. Comprobamos que las mujeres asisten en menor medida a los cursos de formación en Jaén (40%) y Huelva (33,33%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sectores de actividad, es en industria y servicios donde tanto hombres como mujeres asisten a los cursos de formación con la misma asiduidad (85% y 93,98%, respectivamente). Sin embargo, en construcción, las mujeres tienden a asistir con menor frecuencia (36,36%)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

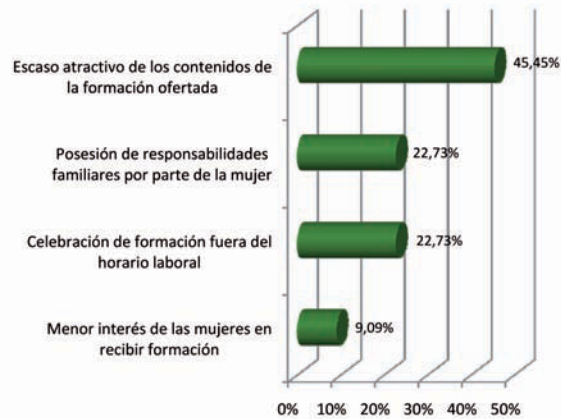


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como se ha puesto de manifiesto en las anteriores gráficas, tanto hombres como mujeres asisten con la misma asiduidad a los cursos impartidos por las empresas, destacando aquellas con mayor número de trabajadores/as, con porcentajes superiores al 90%. Por otro lado, en las pequeñas empresas (de 5 a 9 trabajadores) encontramos un porcentaje elevado de mujeres que acuden con menor frecuencia a las actividades formativas (36,67%)”

Principales circunstancias que motivan la ausencia de mujeres en la formación

Resultado General



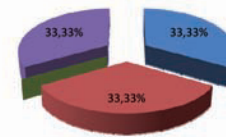
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En el 45,45% de los casos, las empresas apuntan a que a las mujeres les resulta poco atractivo los contenidos de los cursos de formación que imparten como motivo para no acudir. Las responsabilidades familiares y la celebración de los cursos fuera del horario laboral son otras de las circunstancias que instan a la mujer a no asistir (22,73%). Un 9,09% expresa que las mujeres tienen menor interés en recibir formación dentro de la empresa”

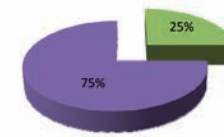
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En un análisis por provincias, se puede observar que a las mujeres de Huelva y Sevilla que deciden no formarse les resulta poco atractivo el contenido de los cursos que se imparten (100%), siendo ésta la principal causa de ausencia femenina en la formación. Por otra parte, en Granada (66,67%) apuntan hacia una ausencia femenina debido a la realización de los cursos fuera del horario laboral. En la provincia de Málaga, lo imputan a la posesión de cargas familiares por parte de la mujer (75%). Tan sólo en Jaén comprobamos que las mujeres que deciden no formarse realmente parecen presentar menos interés en seguir con su formación (50%)”

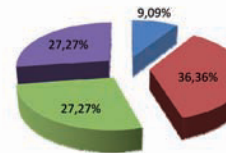
Industria



Construcción

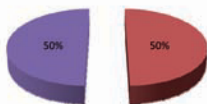


Servicios

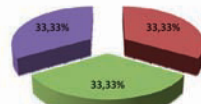


- Menor interés de las mujeres en recibir formación
- Celebración de formación fuera del horario laboral
- Poseción de responsabilidades familiares por parte de la mujer
- Escaso atractivo de los contenidos de la formación ofertada

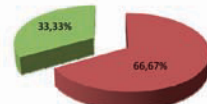
Cádiz



Córdoba



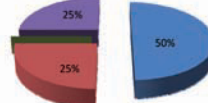
Granada



Huelva



Jaén



Málaga



Sevilla

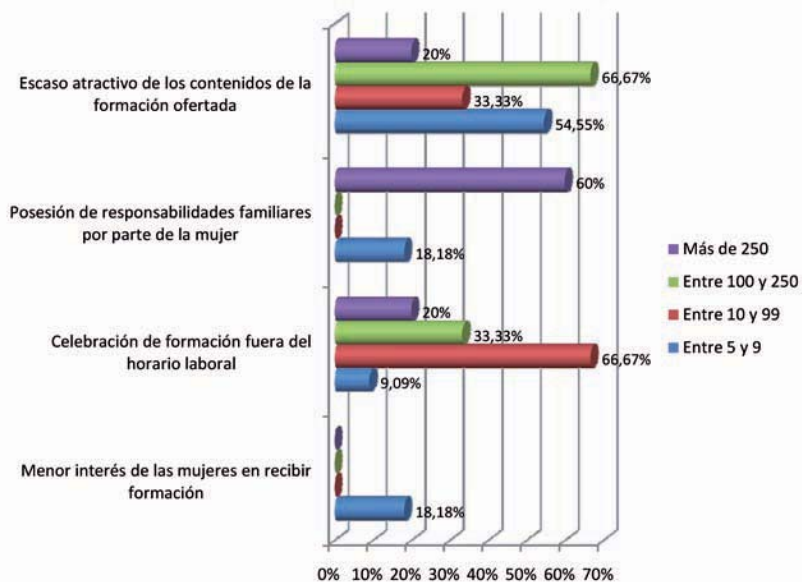


- Menor interés de las mujeres en recibir formación
- Celebración de formación fuera del horario laboral
- Poseción de responsabilidades familiares por parte de la mujer
- Escaso atractivo de los contenidos de la formación ofertada

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En el sector construcción es donde lo tienen más claro, con un 75% de las empresas que atribuyen la ausencia de mujeres en la formación impartida por la empresa al escaso atractivo de los contenidos de los cursos ofertados. En el sector servicios prevalece, con un 36,36%, que es la celebración de los cursos fuera del horario laboral lo que provoca la falta de asistencia femenina en la formación impartida. El menor interés de las mujeres en recibir formación lo refleja un 33,33% del sector industria”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

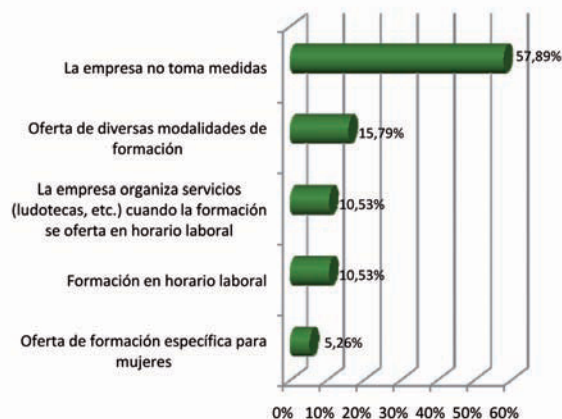


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“La mayor parte de las empresas encuestadas, independientemente de su tamaño según el número de trabajadores/as, apuntan hacia una ausencia femenina a la formación derivada de un escaso atractivo del contenido de los cursos ofertados por la empresa, destacando aquellas que poseen de 100 a 250 trabajadores (66,67%), seguidas por las más pequeñas (54,55%). La celebración de los cursos fuera del horario laboral también es una circunstancia que motiva la ausencia femenina en la formación, así lo releva el conjunto de todas las empresas encuestadas, resaltando el 66,67% de las que poseen entre 10 y 99 trabajadores. El que las mujeres tengan menos interés en recibir formación únicamente lo expresa el 18,18% de las empresas pequeñas (de menos de 9 trabajadores). Siendo la posesión de responsabilidades familiares valorado en mayor medida por las grandes empresas con un 60%”

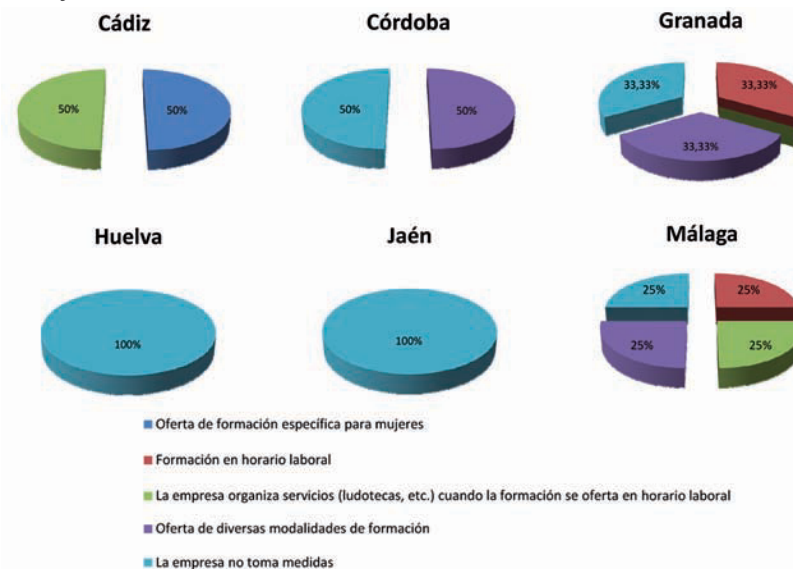
Medidas de Acción Positivas implantadas para facilitar el acceso de las mujeres a la formación

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“La tendencia general es que el 57,89% de las empresas no toman medidas de Acción Positivas para facilitar el acceso de las mujeres a la formación. Entre las medidas implantadas por las empresas, destaca la oferta de diversas modalidades de formación (presencial, a distancia, teleformación...) con un 15,79%; la impartición de los cursos en horario laboral junto con la prestación de servicios cuando el curso exceda de la jornada laboral son promovidas por el 10,53% de las empresas en ambos casos. Sólo el 5,26% de las empresas afirma que organiza cursos de formación específica para mujeres”



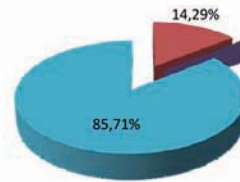
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Analizando los datos por provincias, resalta la no implantación de medidas de Acción Positivas que faciliten el acceso de las mujeres en la formación en las empresas de la mayoría de las provincias andaluzas, tal es el caso de Huelva y Jaén con el 100% de las empresas encuestadas. El resto de provincias establecen alguna medida favorecedora de acceso a la formación femenina, destacando la impartición de los cursos en horario laboral y la oferta de diversas modalidades de formación, opciones que señalan tanto Granada (33,33%) y Málaga (25%). Esta última medida la implantan, además, las empresas cordobesas en un 50%. La prestación de servicios complementarios cuando la duración del curso exceda de la jornada laboral es promovida por empresas de Cádiz (50%) y Málaga (25%). Las empresas gaditanas son las únicas en organizar cursos de formación específica para mujeres (50%)"

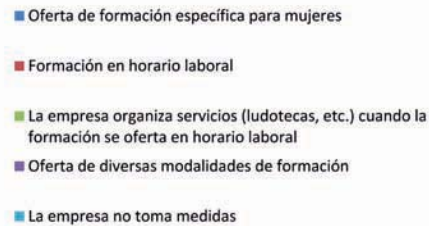
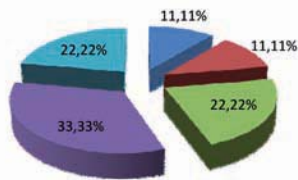
Industria



Construcción



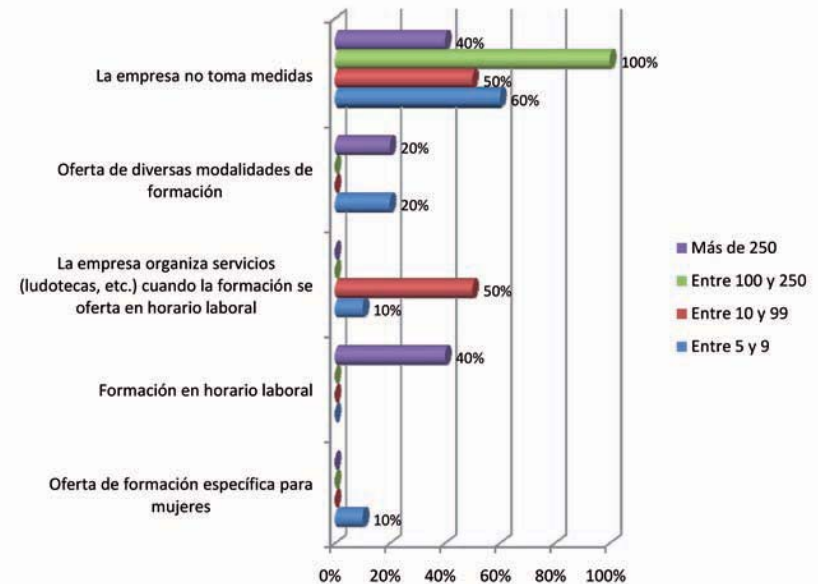
Servicios



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Si analizamos esta cuestión por sectores de actividad, comprobamos que el sector servicios es el único en el que las empresas implantan distintas medidas de Acción Positivas que faciliten a las mujeres el acceso a la formación. Así, ofrecen diversas modalidades de formación (presencial, a distancia, teleformación, etc.) un 33,33%; mientras que un 22,22% organiza servicios complementarios de ayuda a la mujer cuando el curso supera la jornada laboral. El sector industria y el sector construcción se caracterizan por la no implantación de medidas al respecto en un 100% y 85,71%, respectivamente"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"El 100% de las empresas que tienen entre 100 y 250 trabajadores/as no toman ninguna medida de Acción Positiva para facilitar el acceso de las mujeres a la formación, seguidas por las más pequeñas, de 5 a 9 trabajadores, con un 60%. Entre las medidas más promovidas por las empresas encontramos la organización de servicios complementarios para apoyar el acceso femenino a la formación, medida que implantan un 50% de las empresas que tienen de 10 a 99 trabajadores; seguida por la celebración de los cursos dentro de la jornada laboral, implantada por el 40% de las grandes empresas de más de 250 trabajadores. Las pequeñas, en cambio, son las únicas que organizan cursos de formación específico para mujeres (10%)"



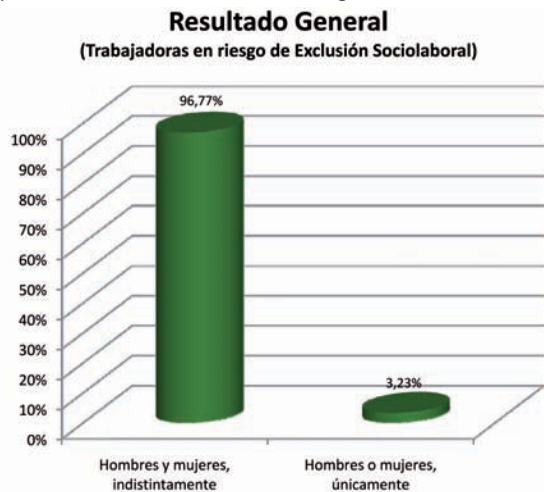
Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...

Cursos de formación impartidos en las empresas: Destinatarios según género



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

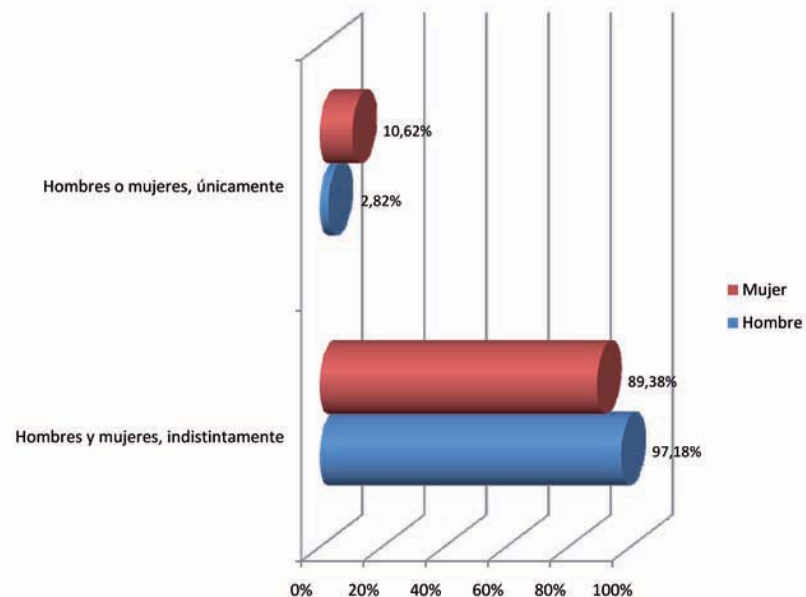
“El 92,40% de los trabajadores/as de las empresas andaluzas opinan que los cursos de formación que imparten las empresas se dirigen indistintamente a hombres y mujeres. Por contra, el 7,60% afirma que se enfocan exclusivamente a uno de los dos géneros”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

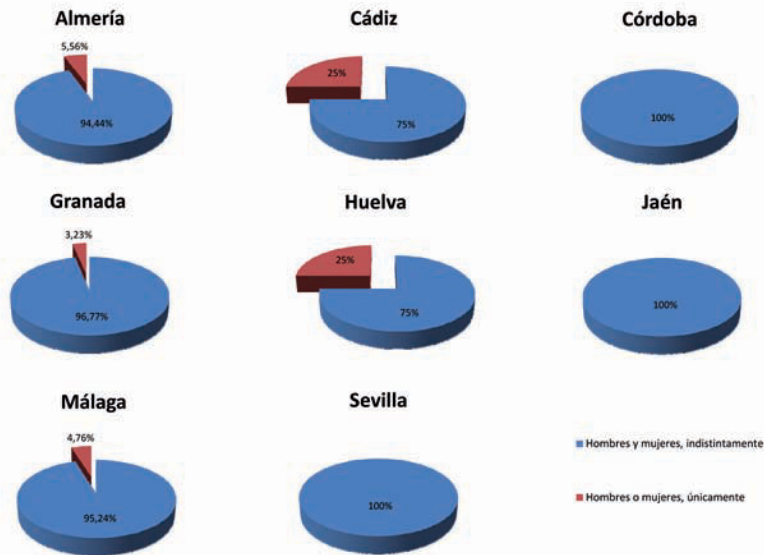
“Para casi la totalidad de las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, los cursos que las empresas ofertan están dirigidos indistintamente tanto para hombres como para mujeres (96,77%)”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

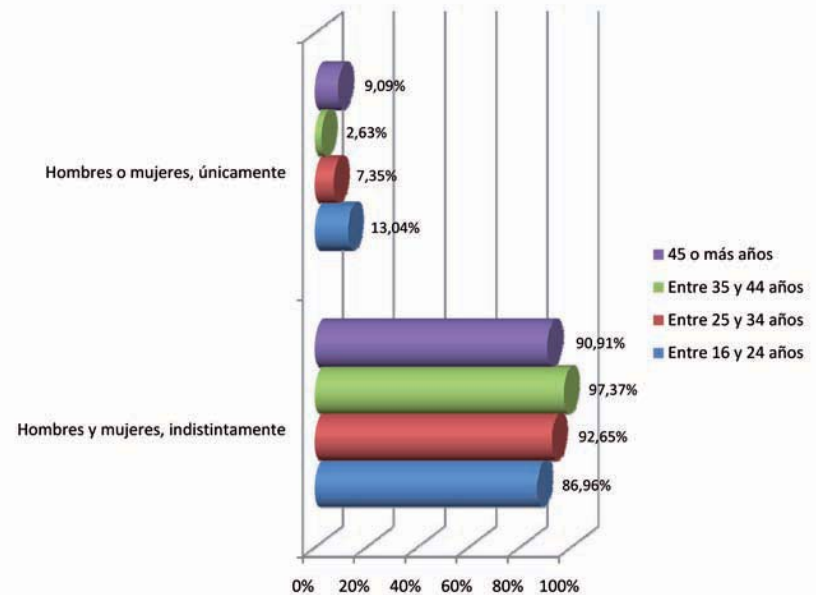
“Atendiendo al sexo de los/as trabajadores/as encuestados/as, un porcentaje elevado de mujeres (97,18%) afirman que los cursos de formación que se planifican desde su empresa están destinados tanto a ellas como a ellos; los hombres también lo manifiestan así, con un 83,38%. Indicar un 10,62% de las trabajadoras que expresan que únicamente se destinan a uno de los dos sexos”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

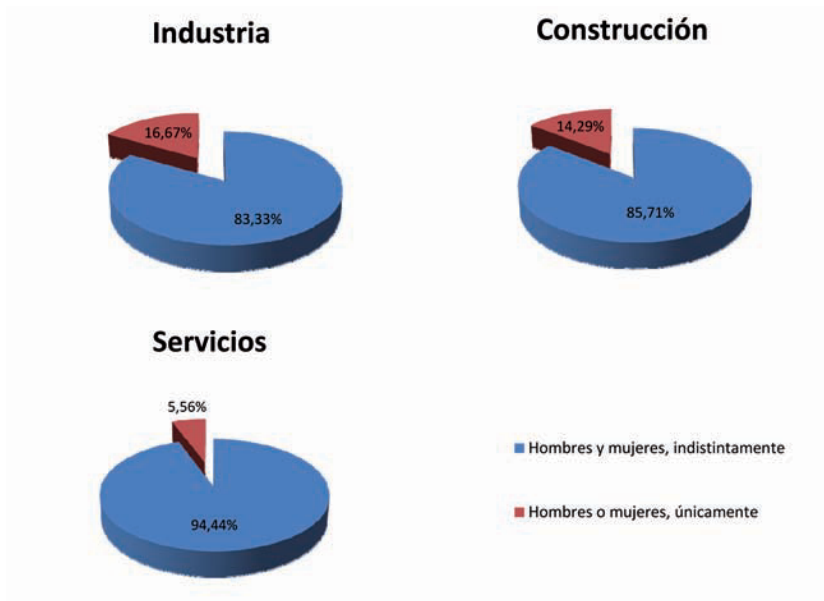
“Los resultados analizados por provincias evidencian que en todas ellas los/as trabajadores/as ofrecen porcentajes elevados en cuanto a que las empresas imparten cursos de formación dirigidos indistintamente a hombres y mujeres, resaltando el 100% de Córdoba, Jaén y Sevilla. En el lado opuesto, con un porcentaje mucho menor encontramos trabajadores/as que afirman que los cursos de formación están dirigidos exclusivamente a hombres, o mujeres, porcentaje que se eleva al 25% en el caso de Cádiz y Huelva”

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Los/as trabajadores/as de las empresas andaluzas abogan, independientemente de la edad, por que los cursos de formación que imparten las empresas se dirigen tanto a hombres como a mujeres, ello se evidencia en porcentajes no inferiores al 86% de las personas encuestadas. Se puede destacar que son los más jóvenes los que muestran cierta matización al considerar que existen cursos de formación que van dirigidos exclusivamente a hombres, o mujeres (13,04%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

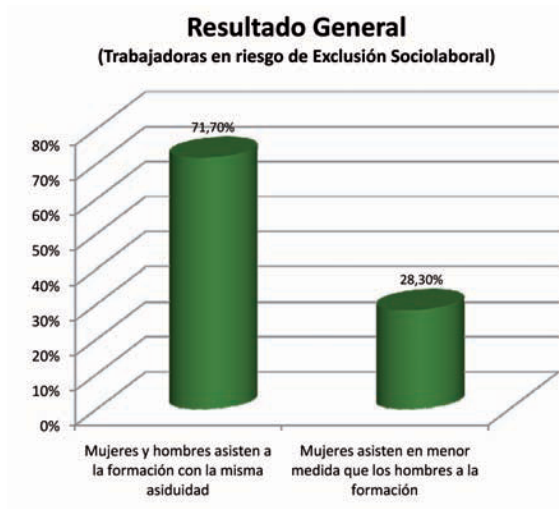
“Por sectores de actividad, el porcentaje de trabajadores/as que consideran que los cursos de formación impartidos por las empresas se dirigen indistintamente a hombres y mujeres es superior al 80%, alcanzando casi el 95% en el sector servicios”

Presencia femenina en los cursos de formación ofertados por las Empresas



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

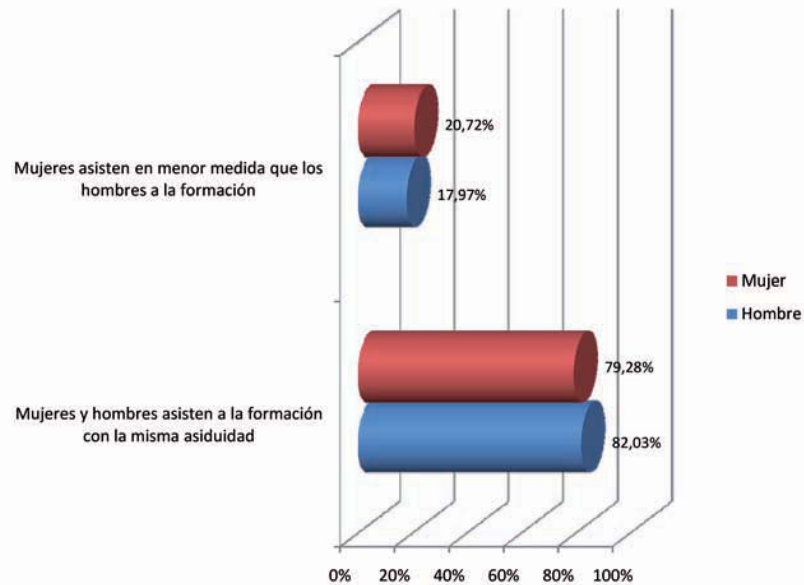
“El 80,30% de los/as trabajadores/as de las empresas andaluzas opinan que tanto hombres como mujeres acuden con la misma asiduidad a los cursos de formación ofertados por las empresas, frente al 19,70% que creen que son las mujeres las que asisten con menor frecuencia que los hombres a la formación”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

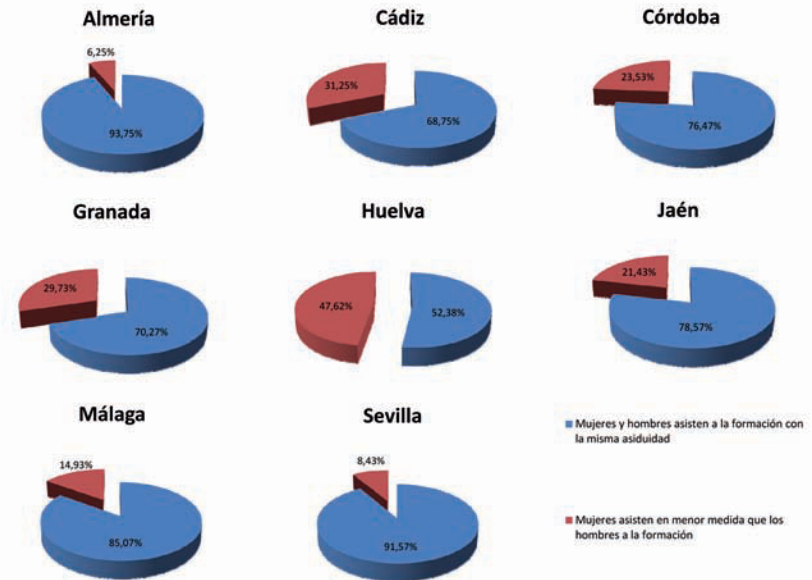
“Para las encuestadas, por lo general, tanto mujeres como hombres asisten con la misma frecuencia a los cursos de formación que las empresas ofertan (71,70%). Un 28,30% expresan que son las mujeres quienes asisten en menor medida”

Resultados por Sexo



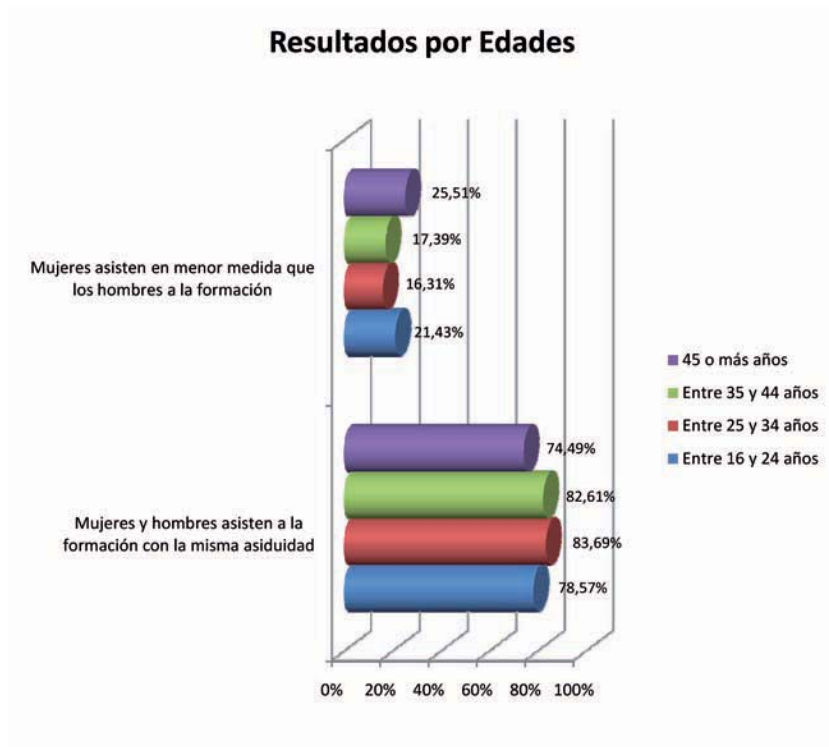
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Ambos sexos consideran que hombres y mujeres asisten con la misma regularidad a los cursos de formación, así lo manifiestan un 82,03% de los primeros y un 79,28% de las segundas. Un 20,72% de ellas afirman que asisten menos que los hombres"



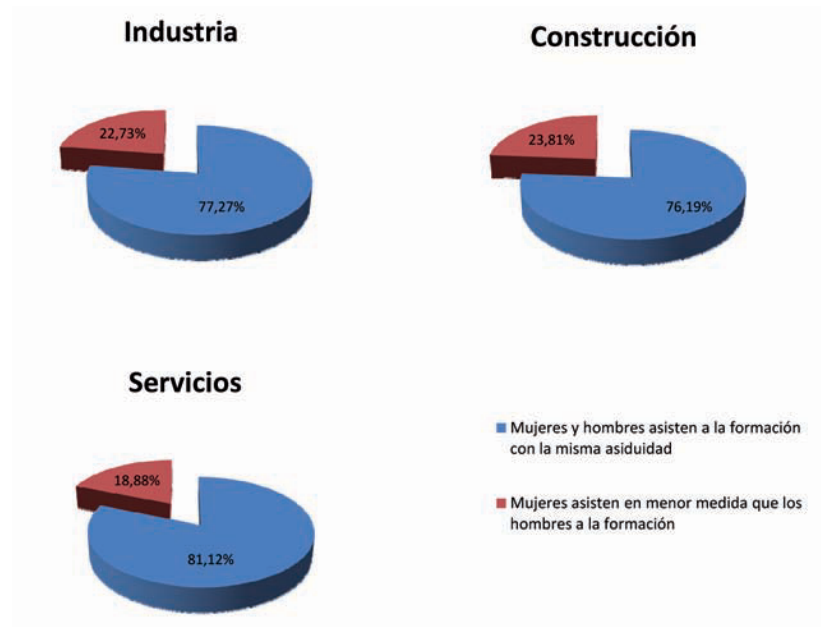
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por provincias, los/as trabajadores/as de Almería y Sevilla denotan que tanto hombres como mujeres asisten con la misma asiduidad a la formación ofrecida por la empresa (93,75% y 91,57%, respectivamente). Por otro lado, registramos en Huelva (47,62%) de los/as trabajadores/as que expresan que las mujeres acuden con menos frecuencia que los hombres a los cursos de formación, seguida de Cádiz, con un 31,25%"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Atendiendo a la edad de los/as encuestados/as, comprobamos que son los/as de edades intermedias (de 25 a 44 años) quienes claramente manifiestan que hombres y mujeres asisten con la misma asiduidad a la formación ofrecida por la empresa, con porcentajes superiores al 80%. Sin embargo, son los/as mayores de 45 años y los/as más jóvenes quienes manifiestan que las mujeres acuden con menor frecuencia a los cursos de formación (25,51% y 21,43%, respectivamente)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por sectores de actividad, tanto en industria, como en construcción y servicios los/as trabajadores/as apuestan porque tanto hombres como mujeres acuden con la misma asiduidad a la formación ofrecida por la empresa destacando el sector servicios (81,12%). Aún así, un 22,73% de los/as trabajadores/as de la industria, y un 23,81% de la construcción enuncian, en menor medida, que las mujeres asisten con menos frecuencia a los cursos ofrecidos"

Principales circunstancias que motivan la ausencia de mujeres en la formación

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En cuanto a las causas que motivan la ausencia femenina en la formación, los/as trabajadores/as encuestados/as consideran que son las responsabilidades familiares que deben atender las mujeres las fundamentales (31,82%), seguida por un 22,73% que atribuye la imposibilidad de asistencia a la impartición fuera del horario laboral. Un escaso interés por los contenidos de los cursos ofertados, como por recibir formación, además de una escasa difusión de la celebración de cursos, se registran en porcentajes equivalentes al 15,91%, 12,50%, y 11,36%, respectivamente"

Resultado General

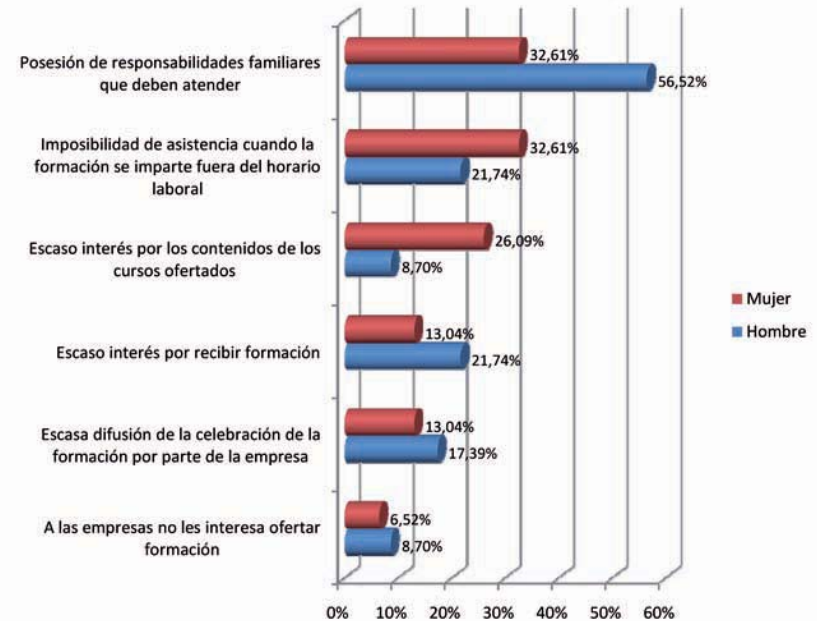
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

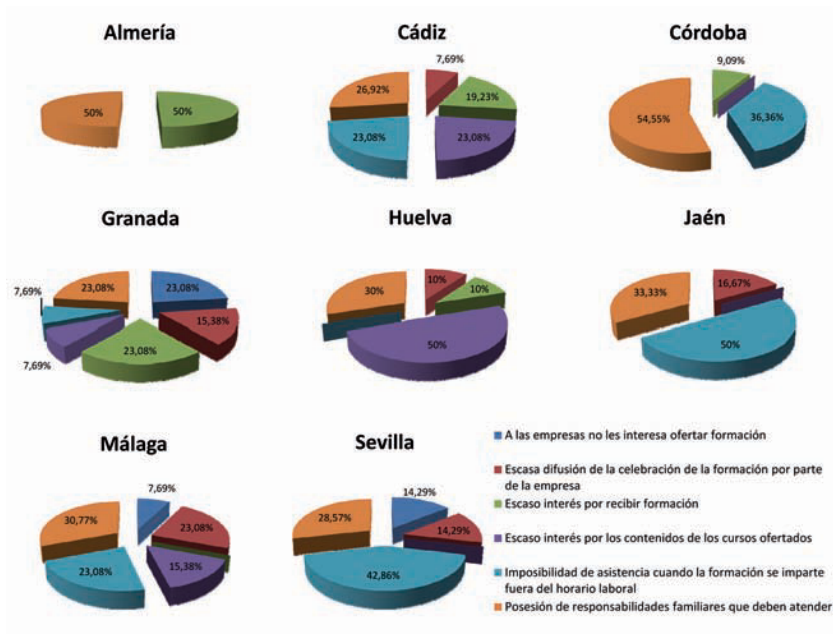
"Para un 46,67% de las mujeres en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, la principal causa que origina la ausencia de mujeres en la formación es la imposibilidad de asistir cuando la formación se imparte fuera de la jornada laboral. Le sigue, con un 20% de ellas, la posesión de responsabilidades familiares que deben atender"

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

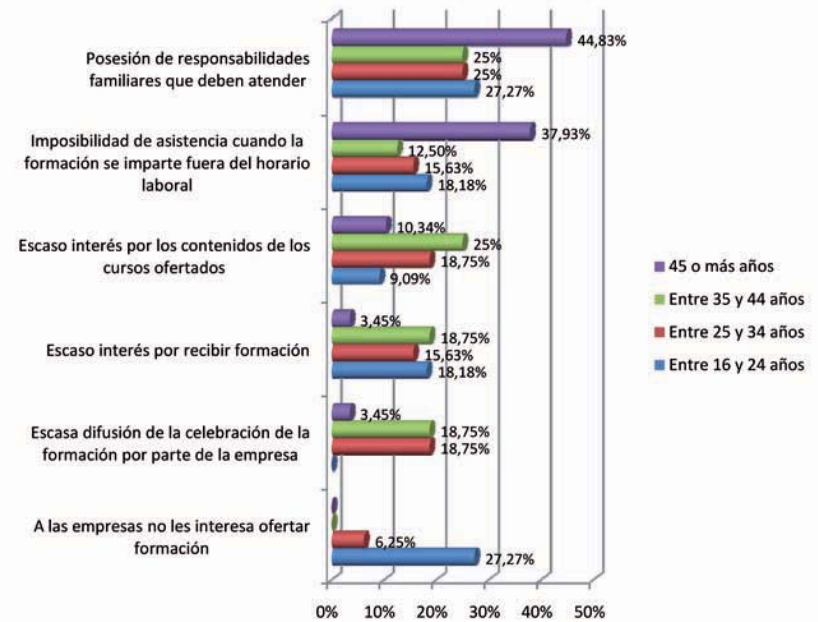
"Atendiendo al sexo de las personas trabajadoras encuestadas, registramos un 56,52% de los trabajadores para los que el principal problema por el que existe una mayor ausencia de la mujer en formación es la posesión de responsabilidades familiares a que deben atender; opción valorada también por las trabajadoras, aunque con un 32,61%, junto con la imposibilidad de asistencia cuando la formación se imparte fuera del horario laboral. Afirman un 26,09% de ellas, además, poseer un escaso interés por el contenido de los cursos ofertados, y un 21,74% de ellos un escaso interés que poseen por recibir formación"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

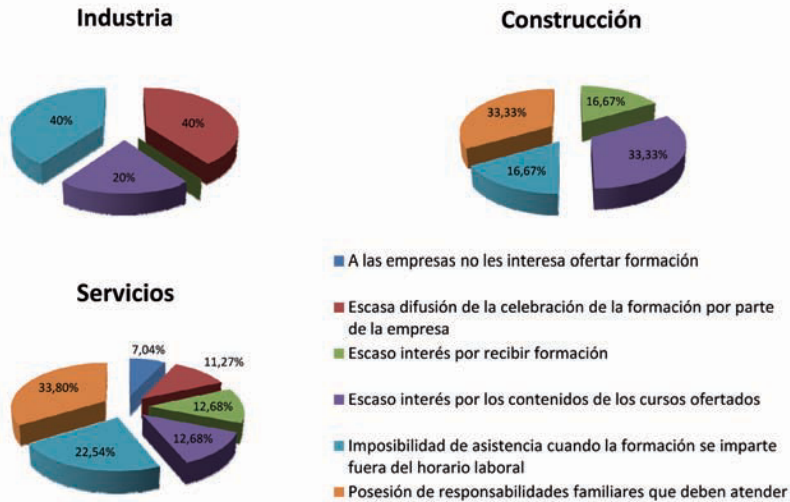
“Los/as trabajadores/as de todas las provincias andaluzas toman en consideración como causa de la ausencia femenina en la formación, la posesión de responsabilidades familiares que deben atender, aunque, en mayor medida, destacan Córdoba (54,55%), Almería (50%) y Málaga (30,77%). El 50% de las personas trabajadoras encuestadas de Huelva, apuntan como causa el desinterés por el contenido de los cursos; mientras que en Jaén se aboga por la imposibilidad de asistencia cuando la formación se imparte fuera del horario laboral. Esta última causa es compartida por trabajadores/as de Sevilla (42,86%). En las provincias de Cádiz y Granada existen circunstancias más variadas”

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según las edades de las personas trabajadoras encuestadas, comprobamos que destacan aquellas mayores de 45 años por atribuir la ausencia de mujeres en la formación a la posesión de responsabilidades familiares (44,83%) y la imposibilidad de asistir a los mismos cuando se imparten fuera del horario laboral (37,93%). Los/as trabajadores/as más jóvenes, por su lado, enuncian que a las empresas no les interesa la formación (27,27%)”

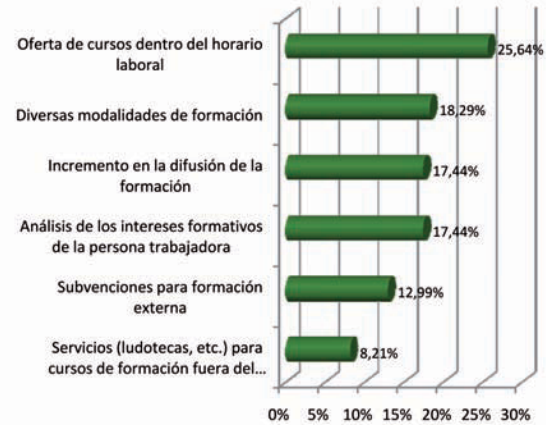


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos por sector de actividad, registramos en servicios (33,80%) y en construcción (33,33%) donde que la principal circunstancia que origina la ausencia de mujeres en la formación es la asunción de las responsabilidades familiares. En éste último sector (construcción) esta concepción está unida al escaso interés que muestran por los contenidos de los cursos ofertados. En industria, sin embargo, se lo atribuyen a la imposibilidad de asistir cuando la formación se imparte fuera del horario laboral y a la escasa difusión que la empresa realiza de los cursos que se ofertan”

Medidas de Acción Positivas implantadas para facilitar el acceso de las mujeres a la formación

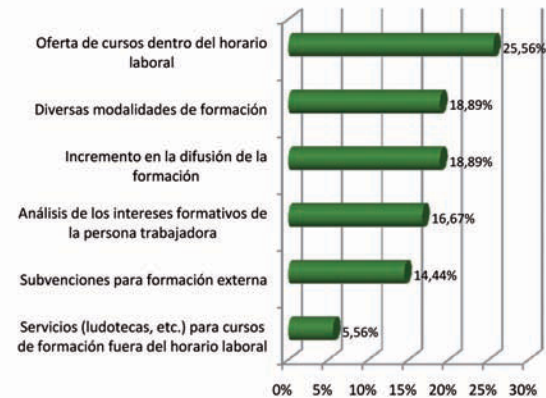
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

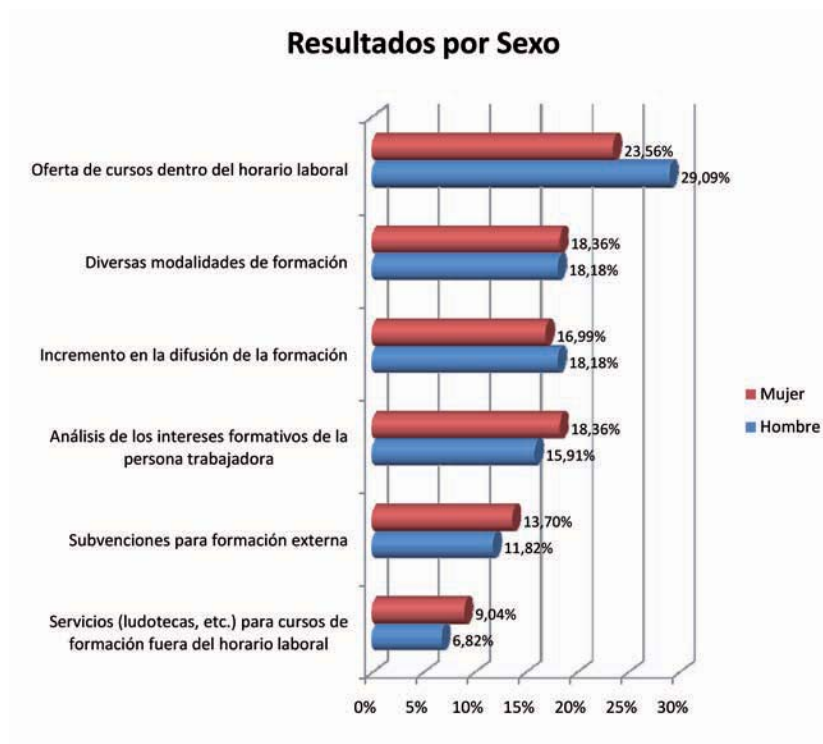
“Para las personas trabajadoras encuestadas, una de las medidas de Acción Positiva a implantar para facilitar el acceso a la formación de las mujeres es ofertar los cursos dentro del horario laboral (25,64%), seguida de diversas modalidades de formación (18,29%) y realizar una buena difusión de los mismos (17,44%), como las más destacadas”

**Resultado General
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)**



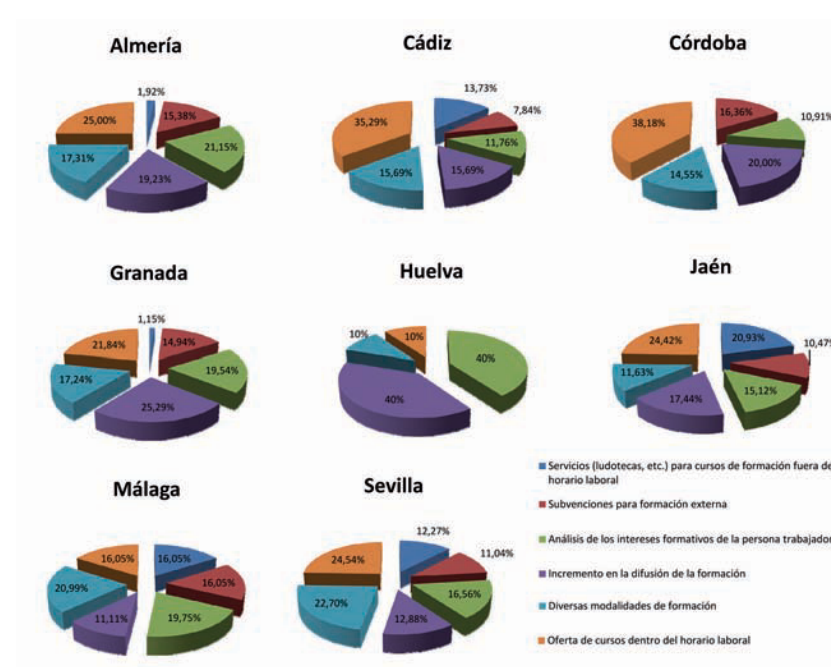
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas indican, como principales medidas de Acción Positiva implantadas en sus empresas respectivas, la oferta de cursos en horario laboral (25,56%), seguida por presentar los cursos con diversas modalidades de formación (18,89%) e incrementar la difusión que la empresa realiza de la formación (18,89%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

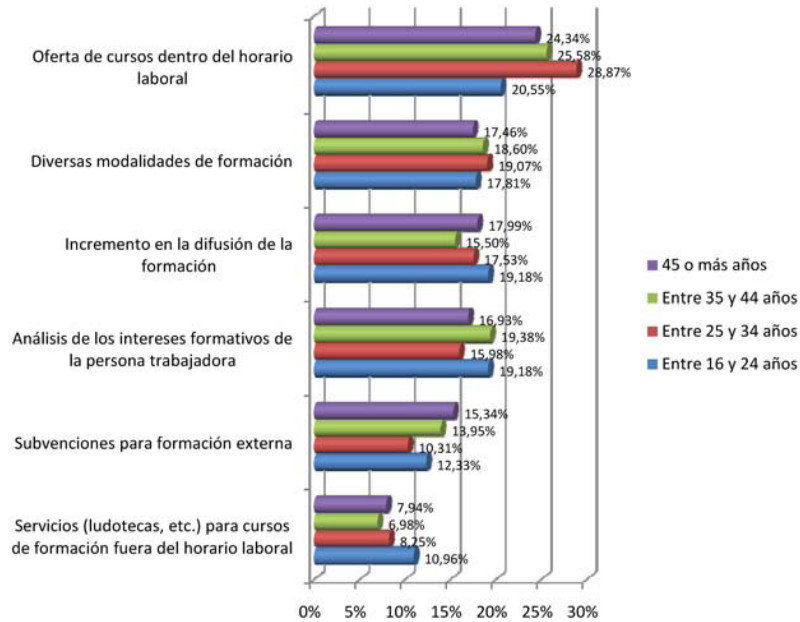
“Por sexos, destaca un 29,09% de los trabajadores encuestados apuntando que una de las medidas implantadas para facilitar el acceso de las mujeres a la formación es ofertar los cursos dentro de la jornada laboral, medida más valorada también por un 23,56% de las trabajadoras. Le sigue, con valoraciones muy similares, el ofrecer diversas modalidades de formación (18,36% de ellas y 18,18% de ellos), incremento de la difusión que se hace de la oferta formativa y análisis de los intereses formativos que posee”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Los/as trabajadores/as de Córdoba, Cádiz, Almería, Sevilla y Jaén, afirman que una de las medidas de Acción Positiva más acertada para facilitar el acceso de la mujer a la formación es impartir los cursos dentro de la jornada laboral; mientras que en Granada (25,29%) indican que lo apropiado sería realizar una buena difusión de la formación. Huelva, por su parte, comparte esta opinión junto con la de analizar los intereses formativos de la persona trabajadora”

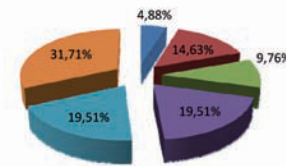
Resultados por Edades



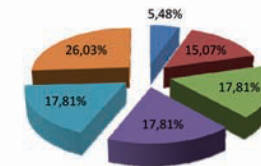
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por edades de las personas trabajadoras encuestadas, son las que tienen entre 25 y 34 años las que señalan como principal medida para favorecer la participación de la mujer a los cursos de formación, que éstos se impartan dentro de la jornada laboral (28,87%), seguidas de por las que tienen 35 o más años. Por otro lado, los/as trabajadores/as más jóvenes abogan por incrementar la difusión de las acciones formativas (19,18%) y analizar los intereses formativos del/a trabajador/a (19,18%)”

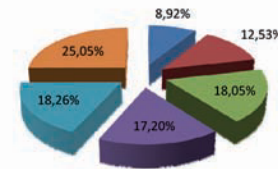
Industria



Construcción



Servicios



- Servicios (ludotecas, etc.) para cursos de formación fuera del horario laboral
- Subvenciones para formación externa
- Análisis de los intereses formativos de la persona trabajadora
- Incremento en la difusión de la formación
- Diversas modalidades de formación
- Oferta de cursos dentro del horario laboral

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

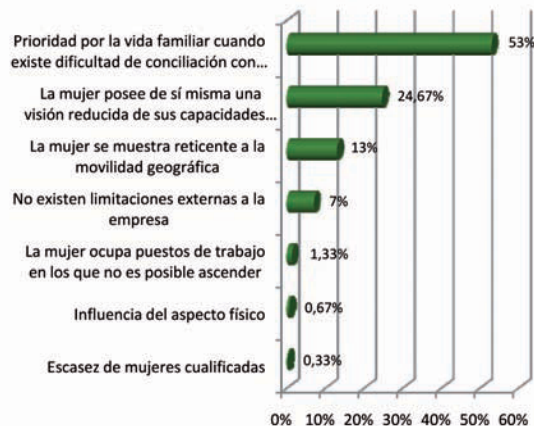
“Por sectores de actividad, tanto en industria, como en construcción y en Servicios, predominan las personas trabajadoras que indican que una de las medidas de Acción Positiva que implantarían para facilitar el acceso a la mujer en la formación es ofertar los cursos dentro del horario laboral (31,71%, 26,03%, y 25,05%, respectivamente). A esta medida le siguen, con valores muy similares, el incremento de la difusión que las empresas hacen de los cursos y la existencia de diversas modalidades de formación”



Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Principales limitaciones externas a la empresa que dificultan la promoción femenina

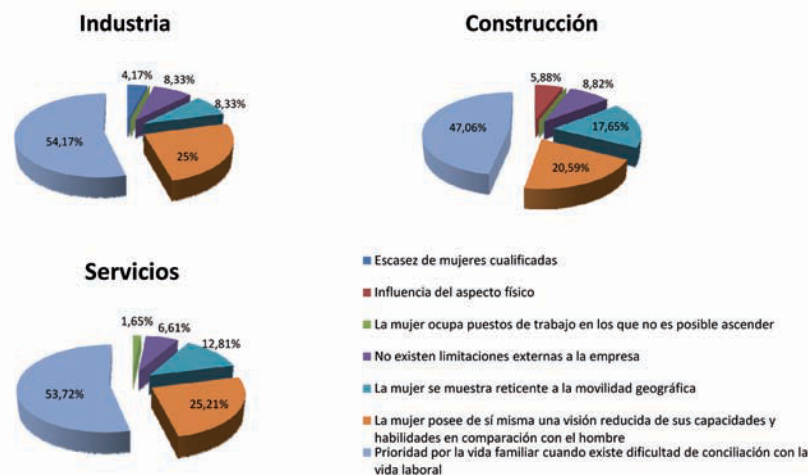
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“El 53% de las empresas encuestadas revela que la principal limitación externa a la empresa que dificulta la promoción femenina, es la prioridad que le dan las mujeres a su vida familiar cuando existe dificultad de conciliación. Con un porcentaje menos significativo se apunta hacia una vaga concepción de la mujer sobre sus capacidades (24,67%) o la reticencia a la movilidad geográfica (13%). Tan sólo un 7% indica que no existen limitaciones”

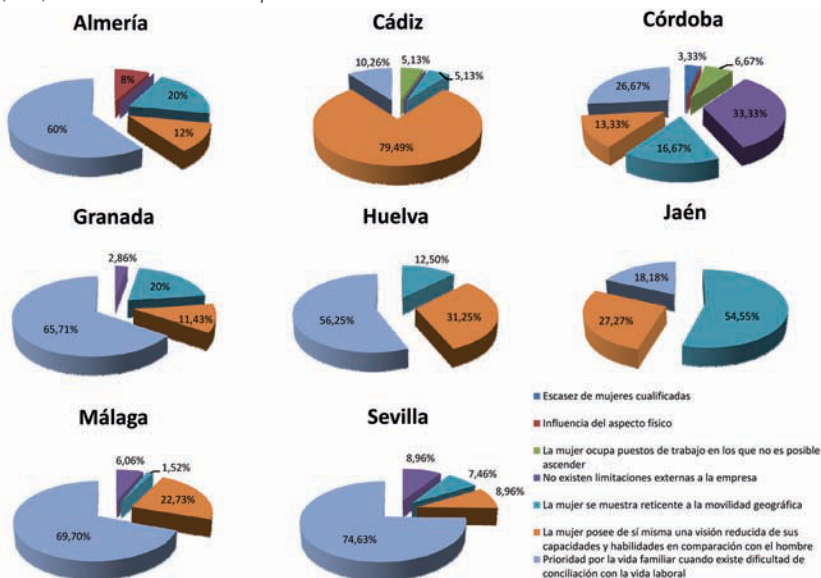
“Atendiendo a las provincias, comprobamos que predominan las empresas que señalan como principal dificultad, la prioridad que otorga la mujer a la vida familiar cuando no es posible la conciliación (Sevilla, 74,63%; Málaga, 69,70%; y Granada, 65,71%, principalmente). Las excepciones se sitúan en la provincia de Cádiz (79,49%), donde registramos limitaciones encaminadas a una visión reducida de la mujer sobre sus capacidades y habilidades. En Jaén, por otra parte, apuntan hacia la reticencia de la movilidad geográfica (54,55%); mientras que en Córdoba, son más optimistas, considerando que no existen limitaciones en la promoción femenina (33,33%)”



- Escasez de mujeres cualificadas
- Influencia del aspecto físico
- La mujer ocupa puestos de trabajo en los que no es posible ascender
- No existen limitaciones externas a la empresa
- La mujer se muestra reticente a la movilidad geográfica
- La mujer posee de sí misma una visión reducida de sus capacidades y habilidades en comparación con el hombre
- Prioridad por la vida familiar cuando existe dificultad de conciliación con la vida laboral

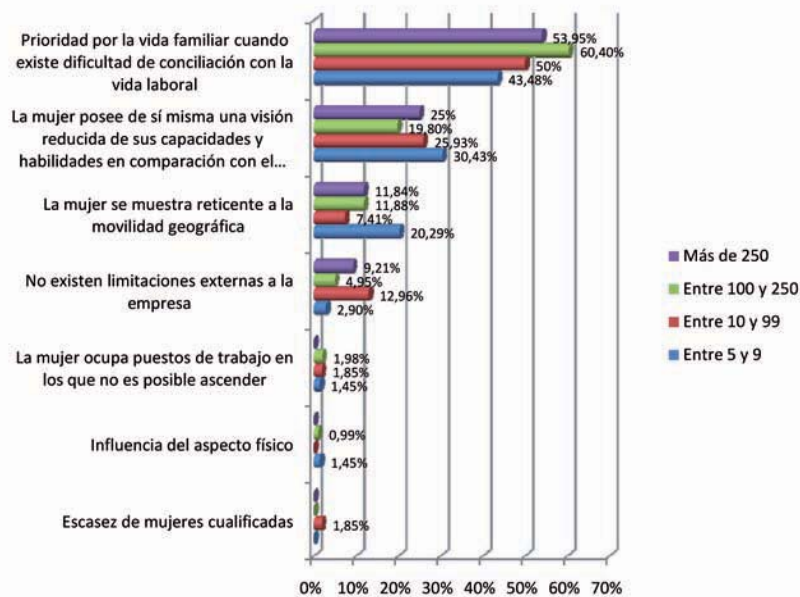
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos por sectores de actividad, comprobamos que tanto en industria, como en construcción y servicios, predominan las empresas que señalan como principal medida que dificulta la promoción femenina la prioridad que las mujeres conceden a su vida familiar cuando no puede conciliar ésta con la laboral (54,17%, 47,06%, y 53,72%, respectivamente); seguida de la idea de una visión reducida que de sus capacidades y habilidades manifiestan tener las mujeres en comparación con los hombres. Destacar que únicamente en construcción afirman tener en cuenta el aspecto físico (5,88%), así como en industria, la escasez de mujeres cualificadas (4,17%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

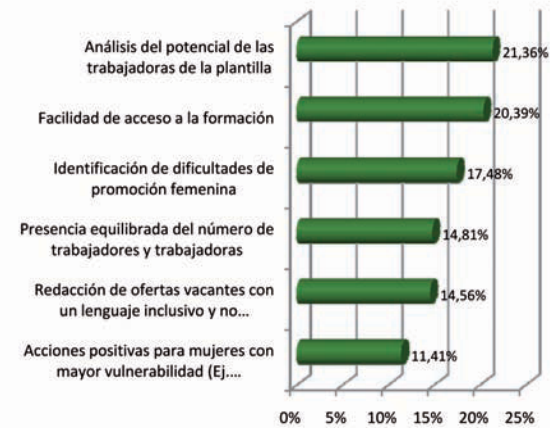


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al tamaño de las empresas encuestadas, son las que tienen entre 100 y 250 trabajadores/as (60,40%) y más de 250 (53,95%), las que más valoran la prioridad que las mujeres atribuyen a su vida familiar cuando existe dificultad para conciliar la vida familiar con la laboral como la principal dificultad para la promoción femenina. Son las microempresas las que destacan, sobre las demás, indicando otros posibles obstáculos, como la visión reducida que la mujer posee de sus capacidades y habilidades (30,43%) y la reticencia que muestran a la movilidad (20,529%)”

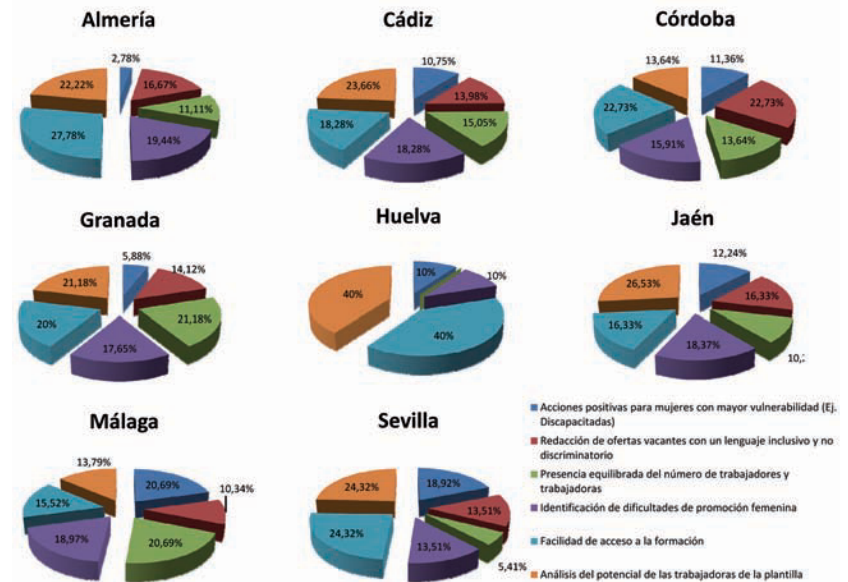
Medidas de Acción Positivas favorecedoras de la promoción femenina: Principales medidas implantadas en las empresas

Resultado General



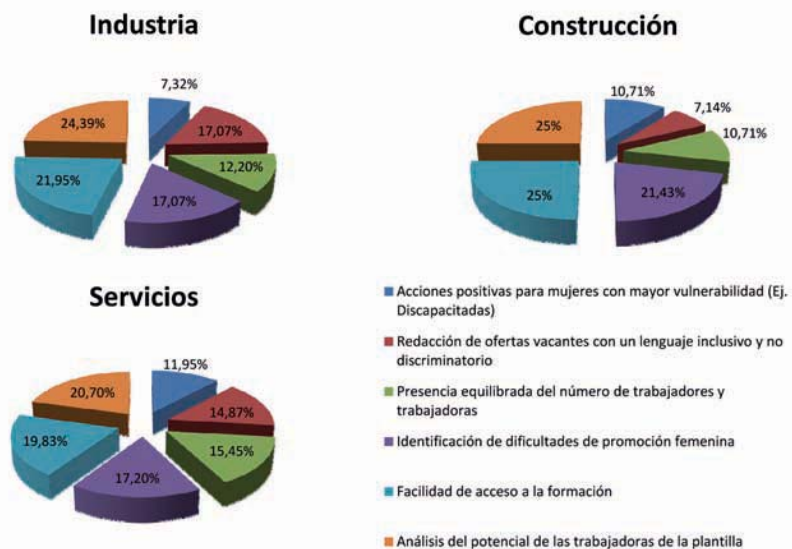
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto a las principales medidas implantadas desde las empresas para favorecer la promoción femenina, las encuestadas señalan el análisis del potencial de las trabajadoras de la plantilla (21,36%) y la facilidad de acceso a la formación (20,39%). Le sigue la identificación de las dificultades de promoción femenina (17,48%) y la presencia equilibrada del número de trabajadoras y trabajadores (14,81%) así como la redacción de las vacantes con un lenguaje no discriminatorio (14,56%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

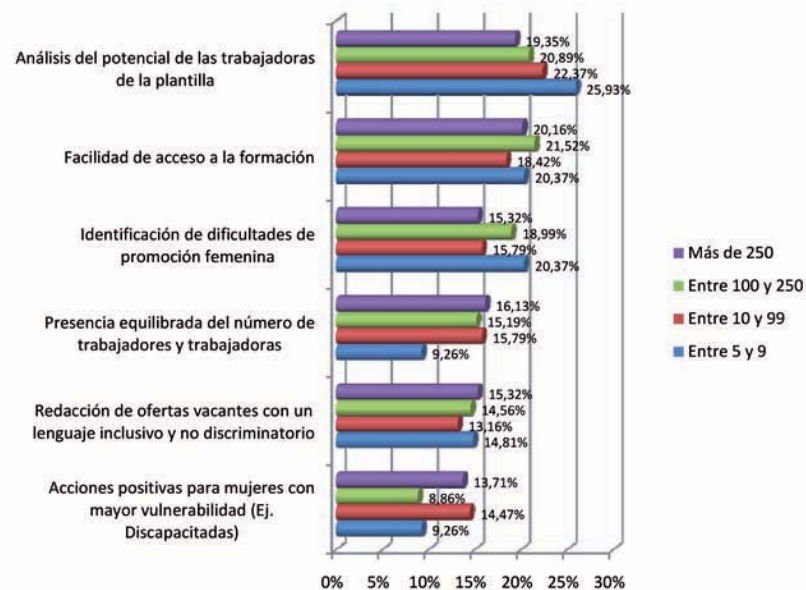
“Por provincia andaluza, los datos se encuentran muy distribuidos, así se localizan en Jaén y en Cádiz, las empresas que destacan por implantar, como principales medidas, el análisis del potencial de las trabajadoras de la plantilla (26,53% y 23,66%, respectivamente), mientras que, con un 27,78% la empresas almerienses señalan la mayor facilidad de acceso a la formación. El resto de las provincias se encuentran divididas apuntando, por ejemplo, en Sevilla y Huelva, además de la medida anterior, a la mayor facilidad de acceso. Por su parte, en Granada, añaden también la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el trabajo”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En todos los sectores de actividad, la medida implantada más favorecedora para la promoción femenina es analizar el potencial de las trabajadoras de la plantilla (construcción, 25%; industria, 24,39%; y servicios, 20,70%), seguidas muy de cerca por la facilidad de acceso a la formación (construcción, 25%; industria, 21,95%; y servicios, 19,83%)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

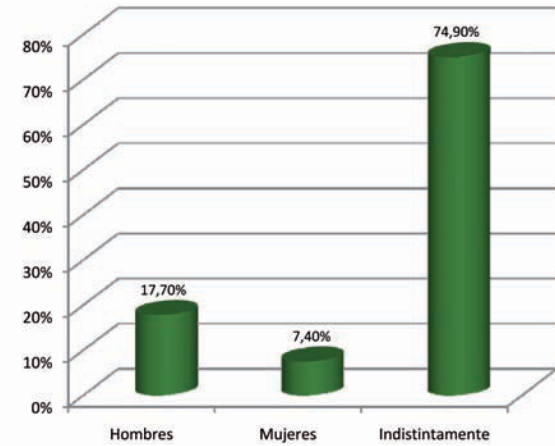
“Atendiendo al tamaño de las empresas encuestadas, los datos se encuentran bastante repartidos, así se destacan a las que tiene entre 5 y 9 trabajadores/as como aquellas que señalan como una de las medidas de Acción Positiva más favorecedora de la promoción femenina, el análisis del potencial de las trabajadoras (25,93%) y la identificación de las dificultades existentes para tal promoción (20,37%). Por su lado, las de una plantilla superior a 250 trabajadores/as indican también la paridad entre trabajadores y trabajadoras (16,13%) seguidas por las medianas y pequeñas empresas, señalando éstas últimas la implantación de Acciones Positivas dirigidas a mujeres con mayor vulnerabilidad (14,47%)”

Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...



Posibilidades de promoción según el género de la persona empleada

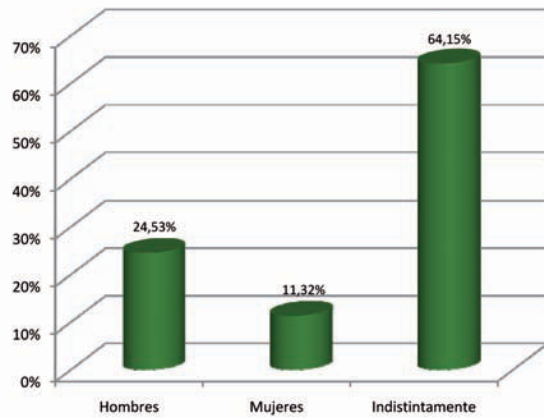
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según un 74,90% de las personas trabajadoras encuestadas, tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción dentro de sus empresas respectivas. Por otro lado, en el caso de existir distinción, se benefician los hombres (17,70%) frente a las mujeres (7,40%)"

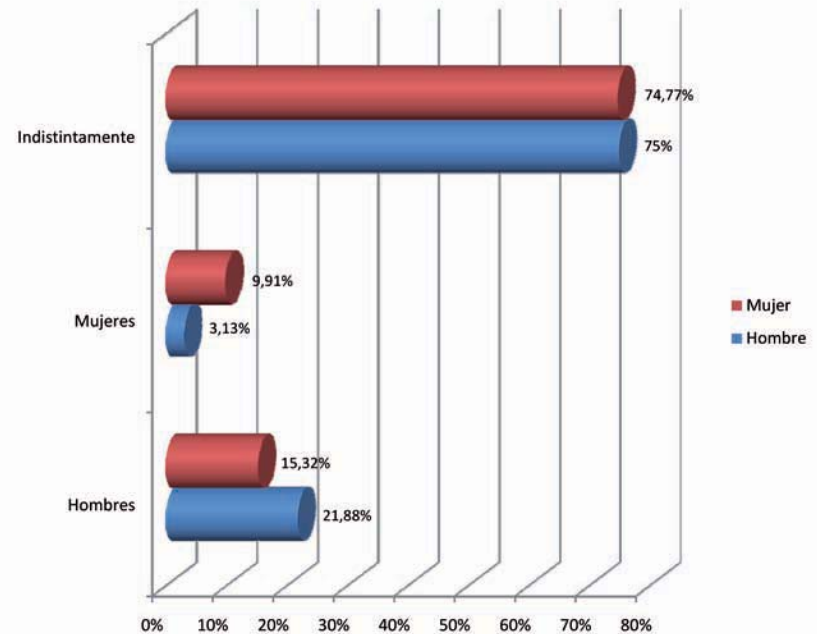
Resultado General
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

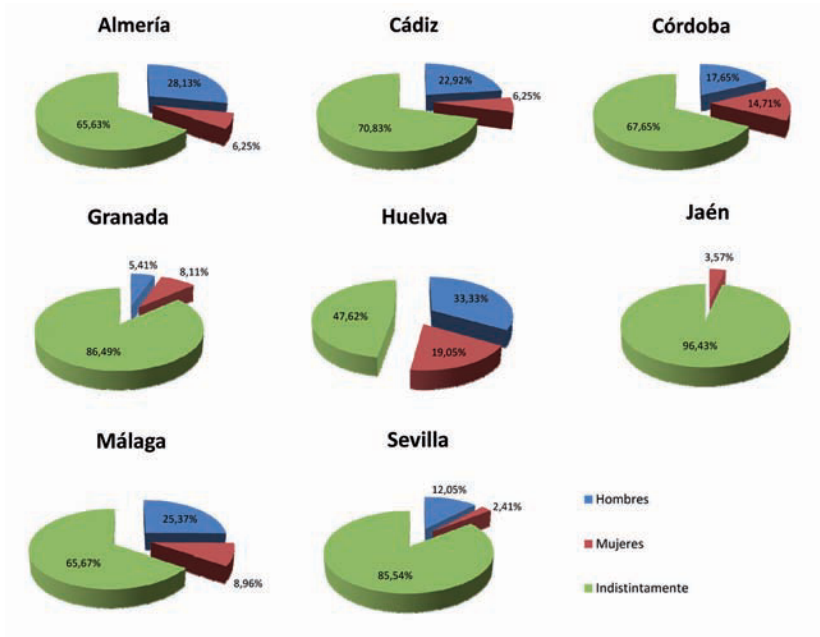
"Un 64,15% de las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral piensan que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar en sus empresas respectivas; por el contrario, el 24,53% señalan que son los hombres los que poseen más posibilidades de promocionar y, sólo un 11,32%, indican que las mujeres"

Resultados por Sexo



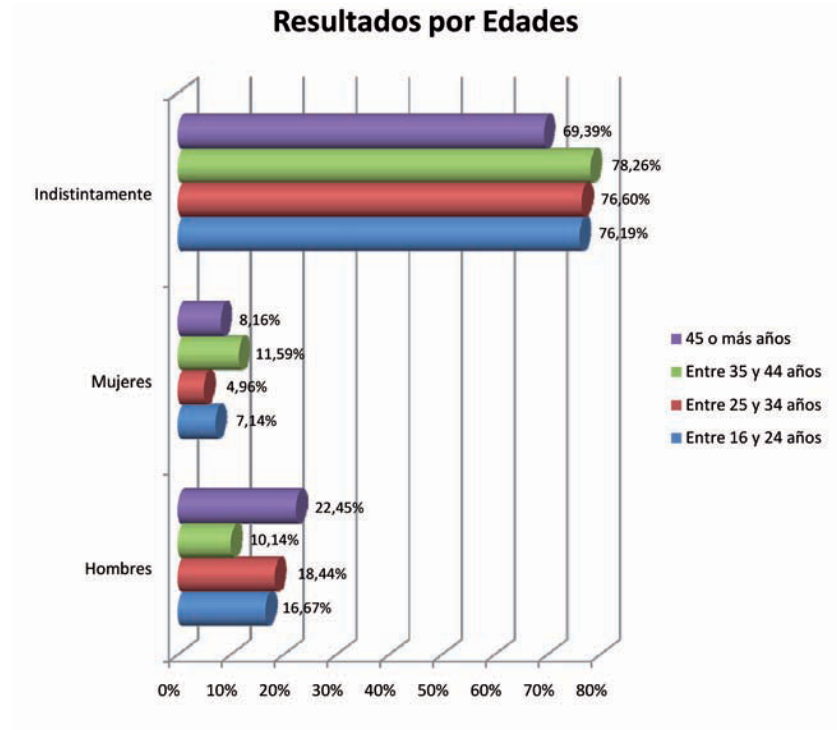
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Mostrando los datos generales según el sexo de las personas trabajadoras encuestadas, coinciden en indicar que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar, así lo manifiestan con un 74,77% y 75% de mujeres y hombres, respectivamente. En caso de existir distinción, un 21,88% de los trabajadores señalan que son ellos los que más oportunidades visualizan en cuanto a la promoción"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

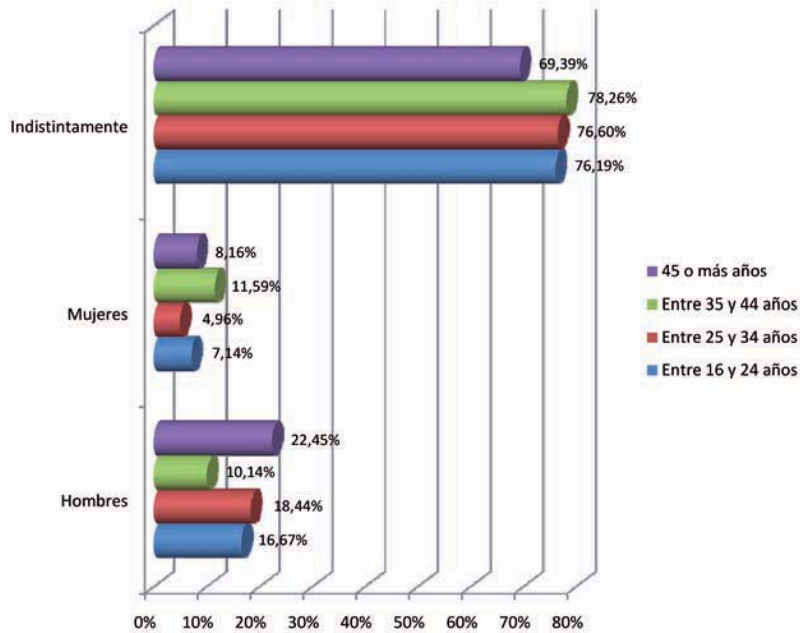
“Desglosando los datos por provincias, en todas ellas predominan las personas trabajadoras que consideran que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción dentro de la empresa, destacando Jaén (96,43%), Granada (86,49%) y Sevilla (85,54%). No obstante, si consideraran que hay diferencias entre sexos, señalan que son los hombres los que más posibilidades tienen, así lo indica un 33,33% de los/as trabajadores/as encuestados/as de Huelva, y un 25,37% de los/as de Málaga, como los más significativos. Únicamente en Granada y Jaén apuntan que son las mujeres las más beneficiadas”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo a las edades de las personas trabajadoras encuestadas, son las que tienen entre 35 y 44 años las que predominan afirmando que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción (78,26%), seguidas muy de cerca por las de 25 a 34 años (76,60%) y por las de 16 a 24 (76,19%). Por su lado, aquellas que poseen 45 años o más indican que, de existir diferencias, son los hombres los más beneficiados (22,45%)”

Resultados por Edades

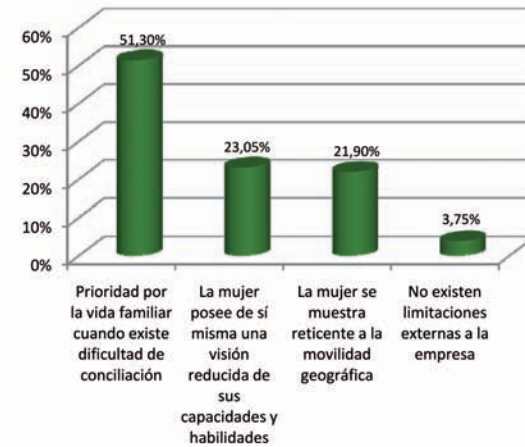


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Aunque en todos los sectores se afirma que no existen diferencias entre sexos a la hora de promocionar en la empresa (servicios, 75,87%; industria, 72,73%; y construcción, 69,05%), registramos un 30,95% en el sector construcción que afirma que los hombres tienen más posibilidades de promocionar que las mujeres, al igual que el 27,27% del sector industria”

Principales limitaciones externas a la empresa que dificultan la promoción femenina

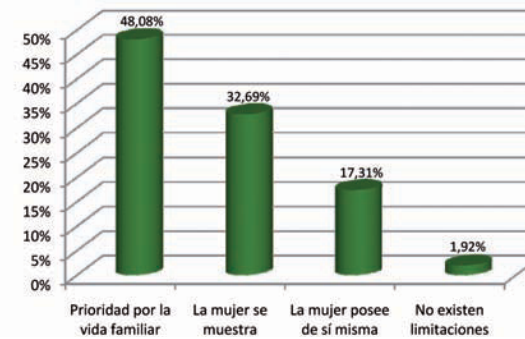
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las personas trabajadoras encuestadas manifiestan que la principal limitación que dificulta la promoción femenina es la prioridad que las mujeres trabajadoras conceden a la vida familiar cuando no le es posible conciliar ésta con la vida laboral (51,30%), seguida, por un 23,05%, de una visión reducida que las mujeres poseen sobre sus propias capacidades y habilidades, y con un 21,90%, de las reticencias que muestran hacia la movilidad geográfica”

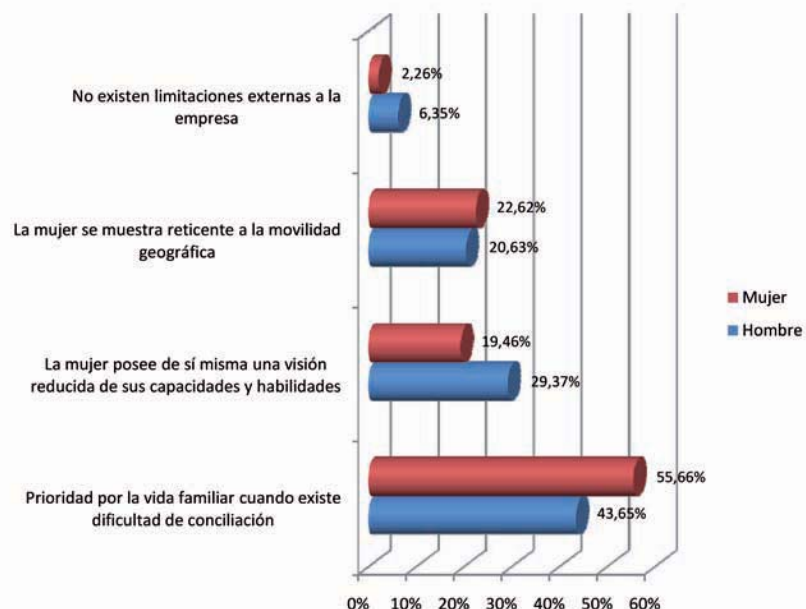
Resultado General (Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Para las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, la principal limitación que dificulta la promoción femenina es la prioridad que la mujer asigna a su vida familiar cuando no existen posibilidades de conciliación de ésta con su vida laboral (48,08%). La siguen un 32,69% de ellas señalando la reticencia que muestran a la movilidad geográfica, y un 17,31% que apunta hacia una visión reducida que ellas mismas tienen de sus capacidades y habilidades”

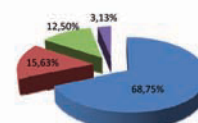
Resultados por Sexo



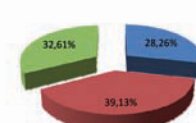
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Los presentes datos ponen de manifiesto que un 55,66% de las trabajadoras encuestadas señalan como principal limitación para conseguir promocionar profesionalmente, la prioridad que le dan a su vida familiar cuando no les es posible conciliar; mientras que un 43,65% de los trabajadores también la consideran, además de pensar que las mujeres poseen una visión reducida sobre sus capacidades. Por otro lado, un 22,62% de ellas apuntan hacia una reticencia a la movilidad geográfica, hecho que les influye a la hora de querer promocionar en su empresa”

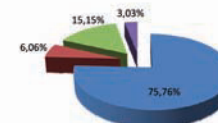
Almería



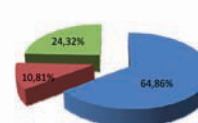
Cádiz



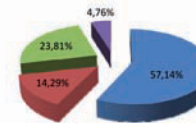
Córdoba



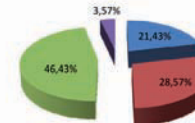
Granada



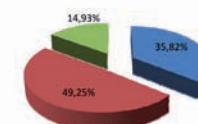
Huelva



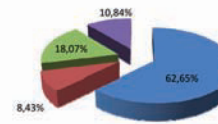
Jaén



Málaga



Sevilla

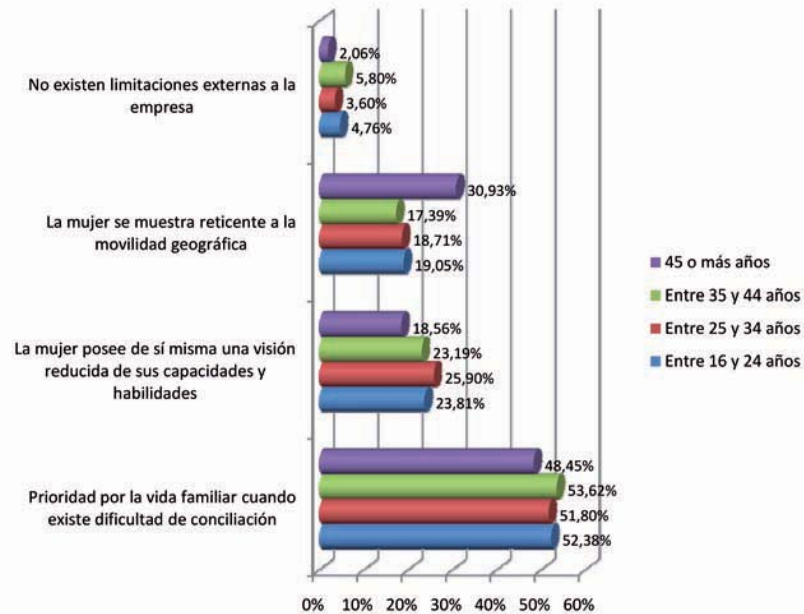


■ Prioridad por la vida familiar cuando existe dificultad de conciliación
 ■ La mujer posee de sí misma una visión reducida de sus capacidades y habilidades
 ■ La mujer se muestra reticente a la movilidad geográfica
 ■ No existen limitaciones externas a la empresa

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos por provincias andaluzas, comprobamos que en la mayoría predominan las personas trabajadoras que consideran que la principal limitación de cara a la promoción profesional femenina es la prioridad que las mujeres otorgan a su vida familiar en caso de incompatibilidad con su vida laboral manifestándolo, así, el 75,76% de las cordobesas, el 68,75% de las almerienses, y el 64,86% de las granadinas, entre otras. Por otro lado, en Málaga y Cádiz priorizan, como principal obstáculo, la visión reducida que tienen las mujeres sobre sus propias capacidades y habilidades. Indicar también a los/as trabajadores/as de Jaén, que resaltan su reticencia a la movilidad geográfica (46,43%)”

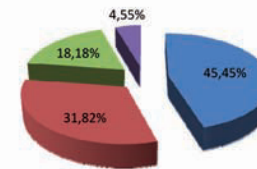
Resultados por Edades



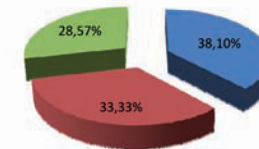
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según las edades de las personas trabajadoras entrevistadas, las que tienen entre 16 y 44 años muestran, con un porcentaje medio del 52,60%, que la principal limitación externa a la empresa que dificulta la promoción femenina es la prioridad por la vida familiar cuando no existen posibilidades de conciliación. Un 30,93% de las que poseen 45 años o más, destacan la reticencia que tiene la mujer a la movilidad geográfica; mientras que un 25,90% de las que tienen entre 25 y 34 años, señalan el hecho de que las mujeres se infravaloran en relación a sus capacidades y habilidades”

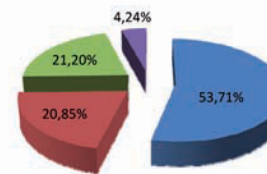
Industria



Construcción



Servicios



- Prioridad por la vida familiar cuando existe dificultad de conciliación
- La mujer posee de sí misma una visión reducida de sus capacidades y habilidades
- La mujer se muestra reticente a la movilidad geográfica
- No existen limitaciones externas a la empresa

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sectores de actividad, es en industria y servicios donde las personas trabajadoras encuestadas subrayan como principal motivo de limitación a la promoción femenina, la prioridad que la mujer confiere a su vida familiar cuando existe dificultad de conciliación, con un 45,45% y 53,71%, respectivamente. En la construcción, aunque también predomina esta opción, se registra que la mujer posee una visión reducida de sus capacidades y habilidades (33,33%). Sólo un porcentaje que no supera el 5%, en industria y servicios considera que no existen limitaciones”

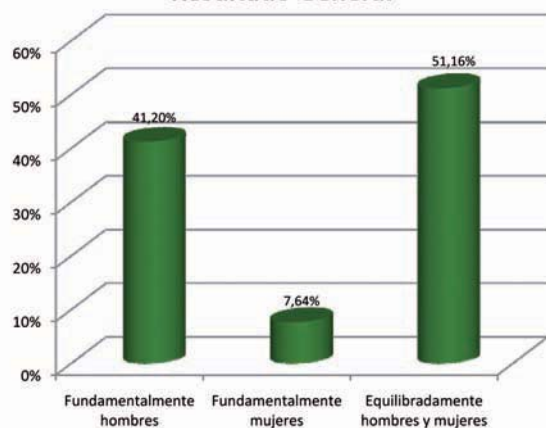
7.4. Igualdad retributiva

Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...



Género más representativo en los puestos de trabajo con mayor retribución

Resultado General

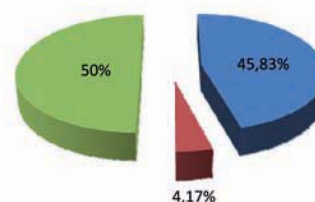


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

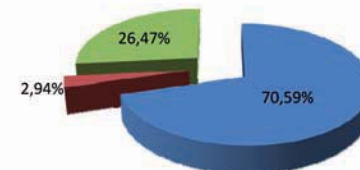
“El 51,16% de las empresas encuestadas exponen que los puestos de trabajo con mayor retribución están ocupados equilibradamente por hombres y mujeres, seguidos por el 41,20% que afirma que están ocupados fundamentalmente por hombres. Tan sólo el 7,64% indica que son ocupados por mujeres”

“Mostrando los datos desglosados por provincias, en la mayoría de ellas predominan las empresas que consideran que los puestos de trabajo con mayor retribución son ocupados tanto por hombres como por mujeres; así se recoge en Granada (65,71%), Jaén (59,09%) y Sevilla (58,21%). La excepción se localiza en la provincia de Cádiz, donde un 53,85% indica que están ocupados por hombres, fundamentalmente. Merece mención un 20% de las empresas de Almería y un 17,95% de las de Cádiz que señalan que esos puestos se encuentran regentados por mujeres”

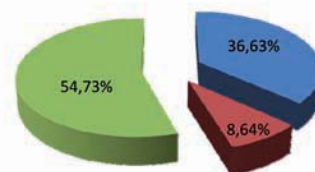
Industria



Construcción



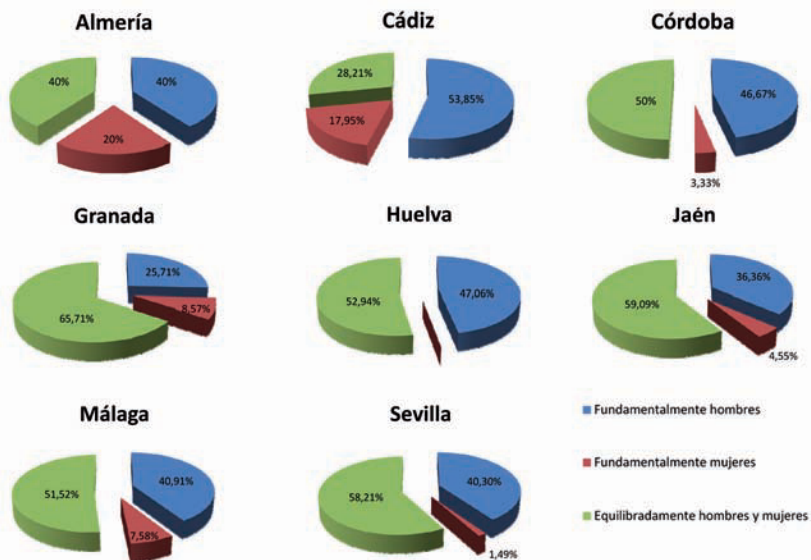
Servicios



- Fundamentalmente hombres
- Fundamentalmente mujeres
- Equilibradamente hombres y mujeres

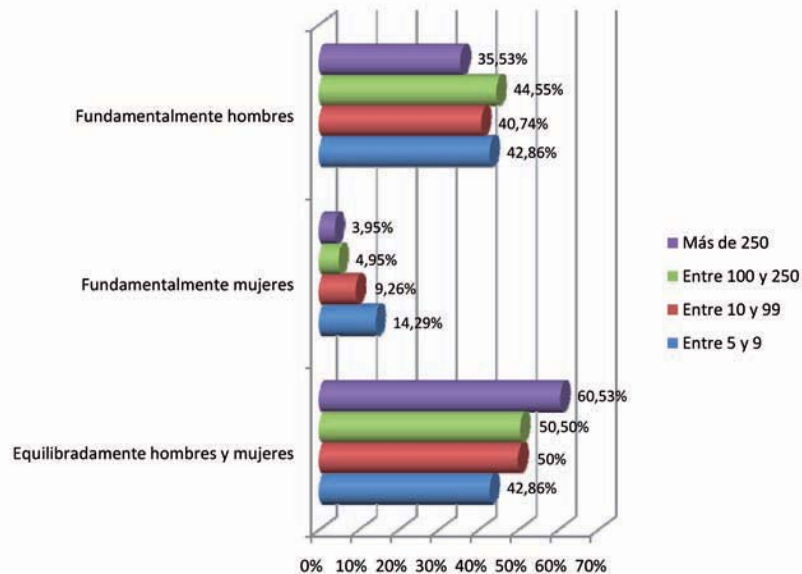
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo a la actividad económica, en servicios e industria predominan las empresas encuestadas que piensan que los puestos de trabajo con mayor retribución están ocupados indistintamente por hombres y por mujeres. Es en la construcción donde se localizan aquellas que indican que son los hombres los que ocupan esos puestos de mayor retribución económica (70,59%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

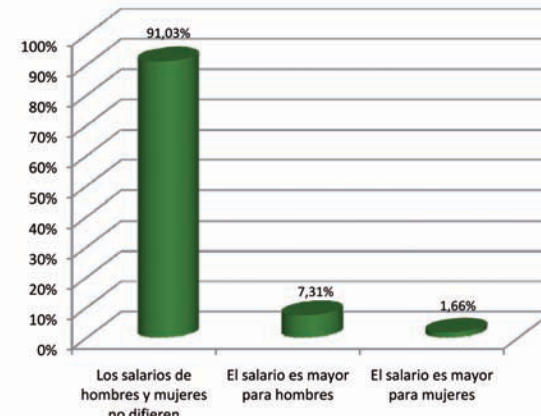


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según el tamaño de las empresas, son las de más de 250 trabajadores/as las que apuntan en mayor proporción que los puestos de trabajo con mayor retribución económica están ocupados indistintamente tanto por hombres como por mujeres (60,53%)”

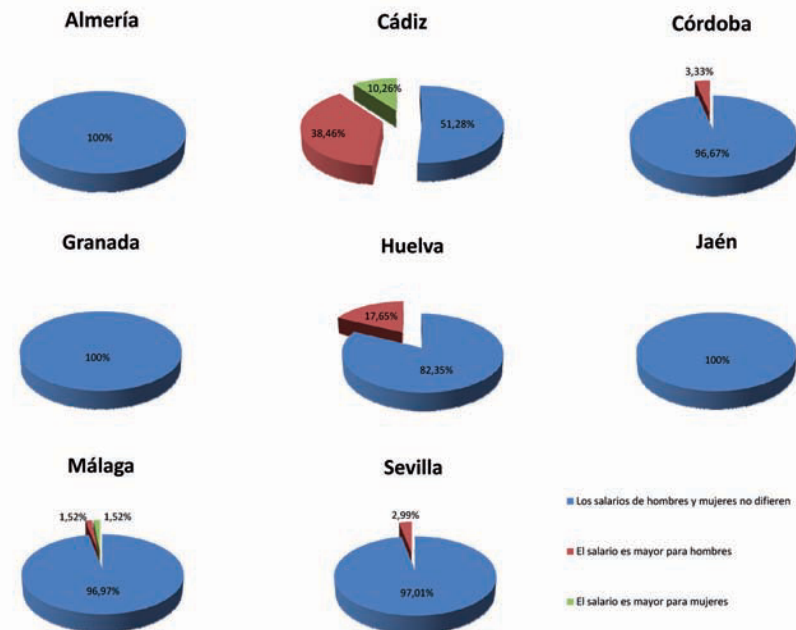
Salario percibido para un puesto de trabajo de igual valor y cualificación

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Casi la totalidad de las empresas encuestadas (91,03%) apuntan que los salarios percibidos por hombres y mujeres no difieren, esto es, a trabajo de igual valor y cualificación, igual retribución. Un preocupante 7,31% de las empresas encuestadas señalan que los hombres son los que reciben mayor retribución a igualdad de valor del puesto y de cualificación”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

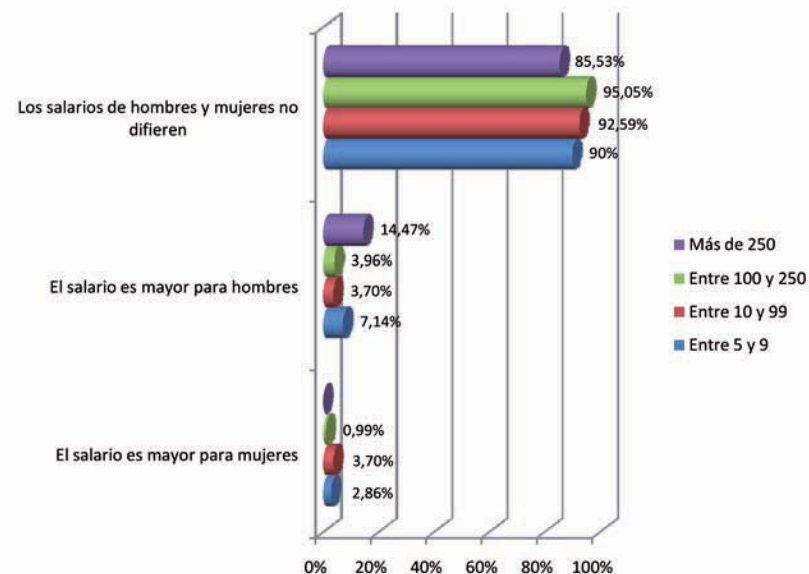
“Mostrando los datos por provincias, comprobamos que en la mayoría de ellas predominan las empresas que indican que tanto hombres como mujeres reciben, por un mismo trabajo de igual valor y cualificación, la misma retribución económica, destacando las provincias de Almería, Granada y Jaén (100% en cada una de las provincias). Señalar un 38,46% de las empresas de Cádiz que expresan que los hombres reciben mayor retribución y una proporción no menos preocupante en Huelva (17,65%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como se viene reflejando, atendiendo al sector de actividad las empresas encuestadas tanto de servicios (91,36%), industria (87,50%), como construcción (91,18%), abogan porque hombres y mujeres reciban la misma retribución económica (a trabajo de igual valor y cualificación, igual retribución), a pesar de que se registra un porcentaje en torno al 7% en los tres casos en sentido contrario”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

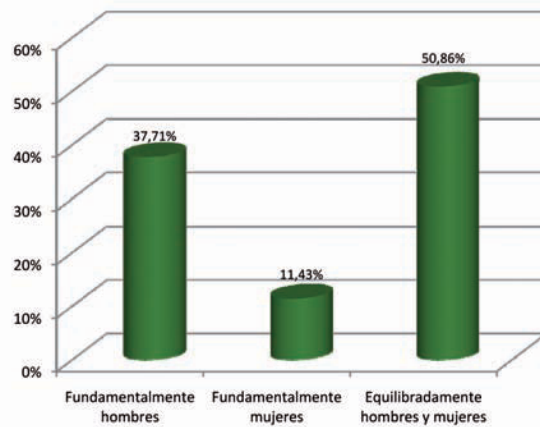
“Como ya se ha puesto de manifiesto, las empresas encuestadas indican, sea cual sea su tamaño según número de trabajadores/as, que los salarios de hombres y mujeres no difieren, así lo señalan con porcentajes superiores al 85%, destacando, con un 95,05%, las empresas de entre 100 y 250 trabajadores/as. Resalta que un 14,47% de las grandes empresas apuntan a que sí existen diferencias en cuanto a la retribución y que son los hombres los que tienen mayor salario”

Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...



Género más representativo en los puestos de trabajo con mayor retribución

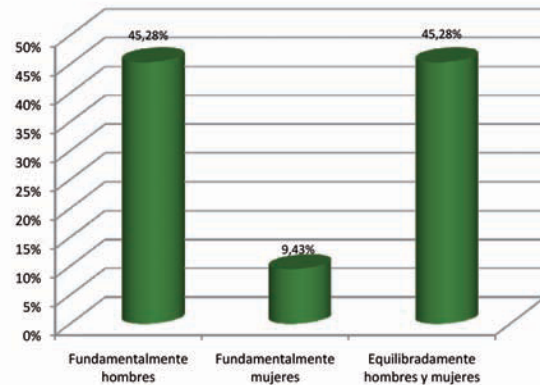
Resultado General



“Para un 50,86% de las personas trabajadoras encuestadas, los puestos de trabajo con mayor retribución están ocupados equilibradamente por hombres y mujeres, seguidos de un 37,71% que señalan que son fundamentalmente los hombres quienes los ocupan. Sólo un 11,43% piensan que son las mujeres”

Resultado General

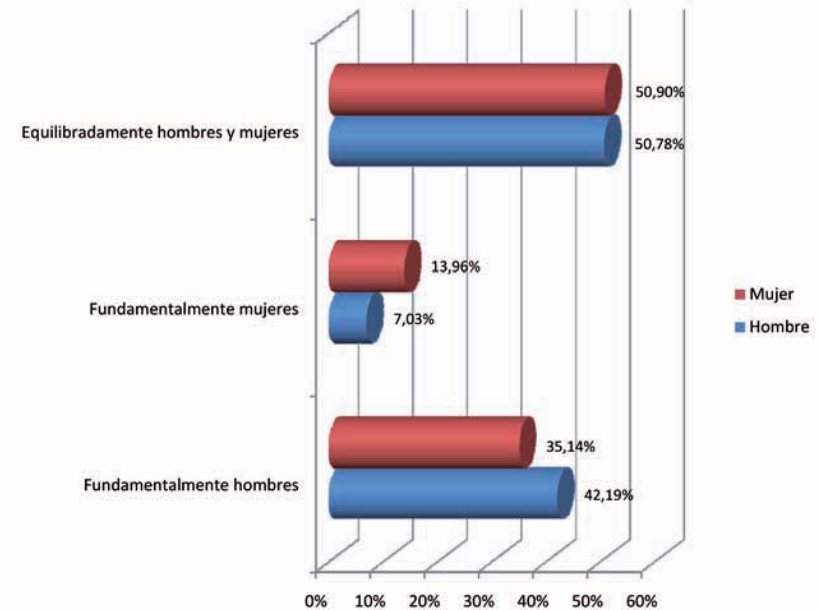
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

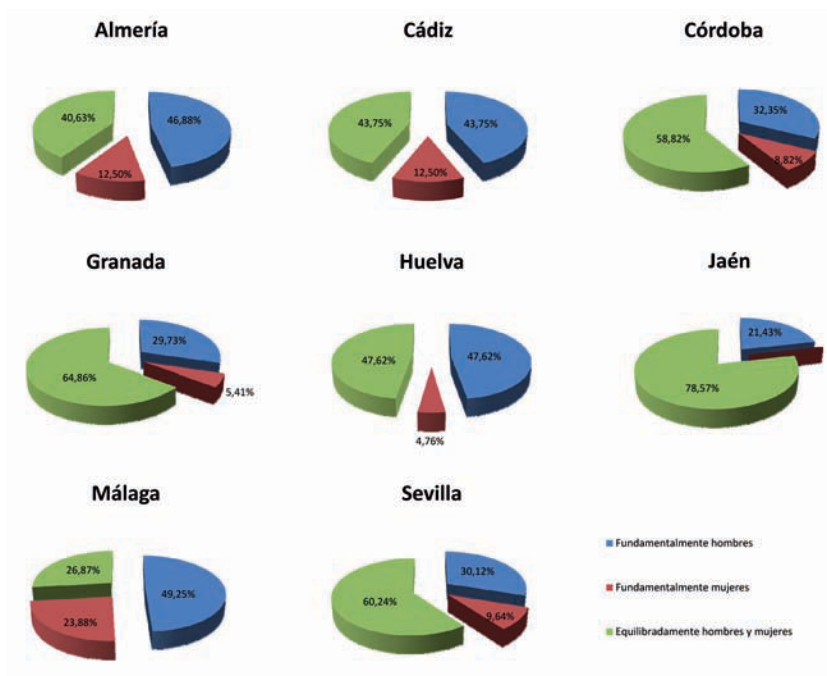
“Para las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, existe un desacuerdo entre las que piensan que tanto hombres como mujeres ocupan los puestos de mayor retribución en sus empresas respectivas, frente a las que consideran que son fundamentalmente los hombres quienes ocupan tales puestos (45,28%, en ambos casos). Sólo un 9,43% de ellas creen que son las mujeres”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

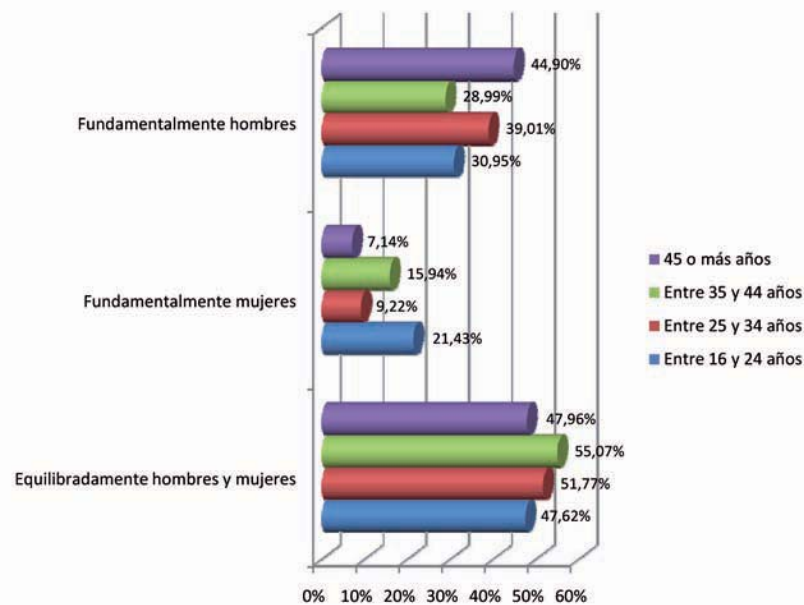
“Con unos porcentajes muy similares, hombres y mujeres expresan que ambos están presentes de forma equilibrada en los puestos de mayor retribución (50,78% y 50,90%, respectivamente); por otro lado, un porcentaje significativo de los trabajadores (42,19%) también revelan que son ellos los que mayoritariamente ocupan los puestos de mayor salario, frente a un 35,14% de las mujeres”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Analizando los datos por provincias, son las personas trabajadoras de Jaén (78,57%), Granada (64,86%), Sevilla (60,24%) y Córdoba (58,82%) las que predominan indicando que hombres y mujeres ocupan, equilibradamente, los puestos de mayor retribución económica, seguidos de Huelva y Cádiz que comparten esta opinión junto con aquella que se inclina hacia los hombres, fundamentalmente. Esto mismo se recoge en un 49,25% de los/as trabajadores/as de Málaga y un 46,88% de Almería. Destacamos un porcentaje significativo de los/as encuestados/as de Málaga (23,88%), Almería (12,50%) y Cádiz (12,50%), que atribuyen estos puestos a las mujeres”

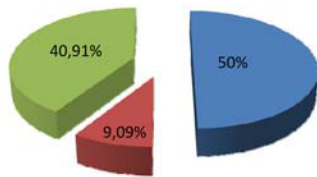
Resultados por Edades



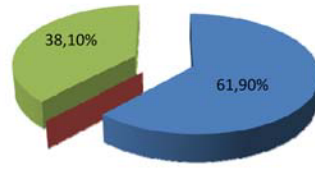
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según las edades de las personas trabajadoras encuestadas, comprobamos que un 55,07% de aquellas que tienen entre 35 y 44 años manifiesta que se produce un equilibrio entre hombres y mujeres, en lo que a la ocupación de puestos de mayor retribución económica se refiere, seguidas por aquellas de 25 a 34 años. Son las mayores de 45 años quienes consideran que son fundamentalmente los hombres los que ocupan estos puestos (44,90%), mientras que las más jóvenes señalan a las mujeres (21,43%)”

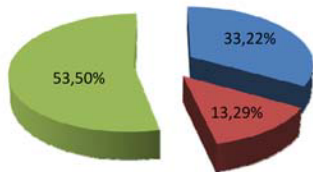
Industria



Construcción



Servicios



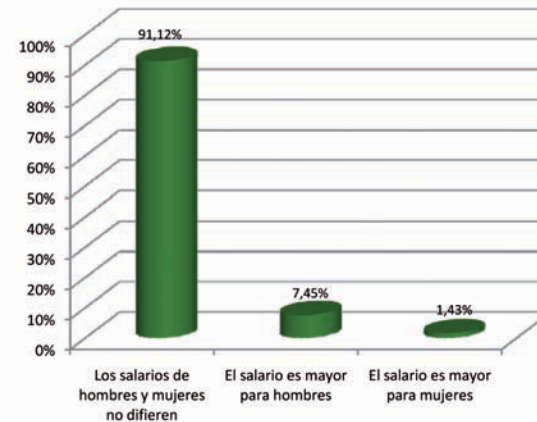
- Fundamentalmente hombres
- Fundamentalmente mujeres
- Equilibradamente hombres y mujeres

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sector de actividad, los datos no se reflejan demasiado homogéneos, localizándose en el sector servicios aquellas personas trabajadoras que señalan que hombres y mujeres, equilibradamente, ocupan los puestos de mayor retribución económica (53,50%), mientras que en industria y construcción predominan las que piensan que son los hombres los que fundamentalmente los ocupan, con un 50% y 61,90%, respectivamente”

Salario percibido para un puesto de trabajo de igual valor y cualificación

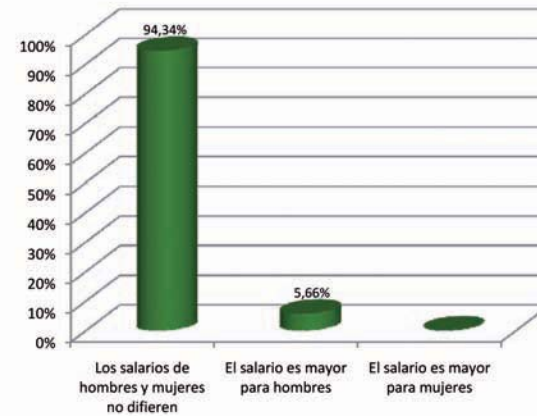
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Casi por unanimidad, un 91,12% de los trabajadores y trabajadoras encuestados/as consideran que los salarios de hombres y mujeres no difieren, ya que para un puesto de trabajo de igual valor y cualificación, le corresponde igual retribución. No obstante, un 7,45% apuntan que son los hombres los que reciben un salario mayor”

Resultado General (Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



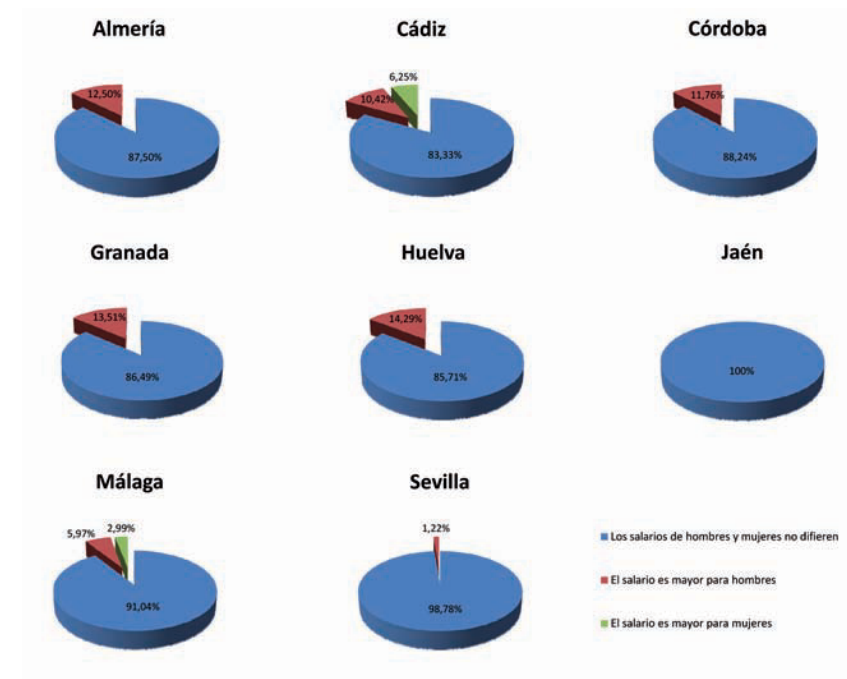
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Casi la totalidad de las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral manifiestan que los salarios de hombres y mujeres en sus empresas respectivas no difieren; esto es, para un trabajo de igual valor y cualificación, igual retribución; siendo únicamente un 5,66% quienes señalan que son los hombres los que mayor salario reciben”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

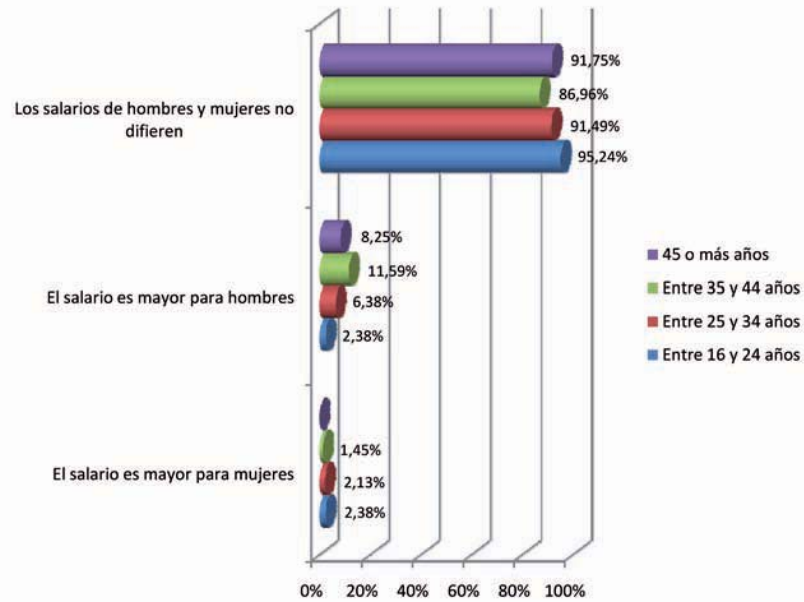
“Registramos que tanto hombres (90,55%) como mujeres (91,44%) reflejan que los salarios que ambos reciben, realizando las mismas funciones, son iguales. Por otro lado, existe un 8,66% de los encuestados que indican que son ellos los que mayor salario perciben”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos distribuidos por provincias andaluzas, en todas ellas predominan las personas trabajadoras encuestadas que indican que el salario de hombres y mujeres es el mismo cuando ocupan un puesto con el mismo valor y cualificación, destacándose las provincias de Jaén (100%), Sevilla (98,78%) y Málaga (91,04%). El porcentaje superior de las que consideran que los hombres reciben mayor salario lo situamos en Huelva (14,29%), mientras que únicamente en Málaga y Cádiz se recogen unas puntuaciones ínfimas pensando que son las mujeres las que mayor retribución económica reciben”

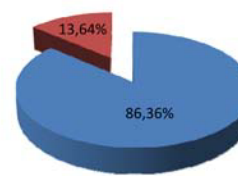
Resultados por Edades



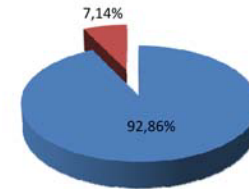
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según las edades de las personas trabajadoras encuestadas, son las más jóvenes las que manifiestan que a trabajo de igual valor y cualificación, igual retribución, tanto para hombres como para mujeres (95,24%), seguidas con porcentajes igual de altos, por el resto de franjas de edad. Entre las que piensan que son los hombres los que mayor salario reciben situamos con un 11,59% a aquellas que tienen entre 35 a 44 años”

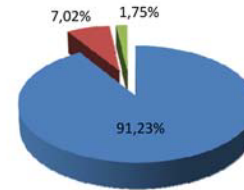
Industria



Construcción



Servicios



- Los salarios de hombres y mujeres no difieren
- El salario es mayor para hombres
- El salario es mayor para mujeres

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

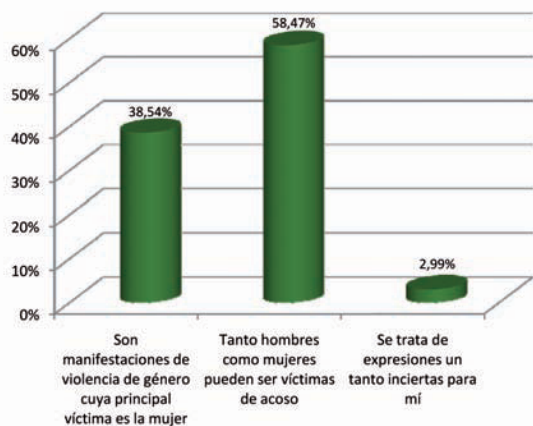
“Tanto los/as trabajadores/as encuestados/as del sector de la construcción (92,86%), servicios (91,23%) e industria (86,36%) indican que hombres y mujeres reciben una misma retribución, al ocupar un mismo trabajo, con igual valor y cualificación. Se destaca un 13,64% de industria que señalan que son los hombres los que mayor salario reciben”



Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

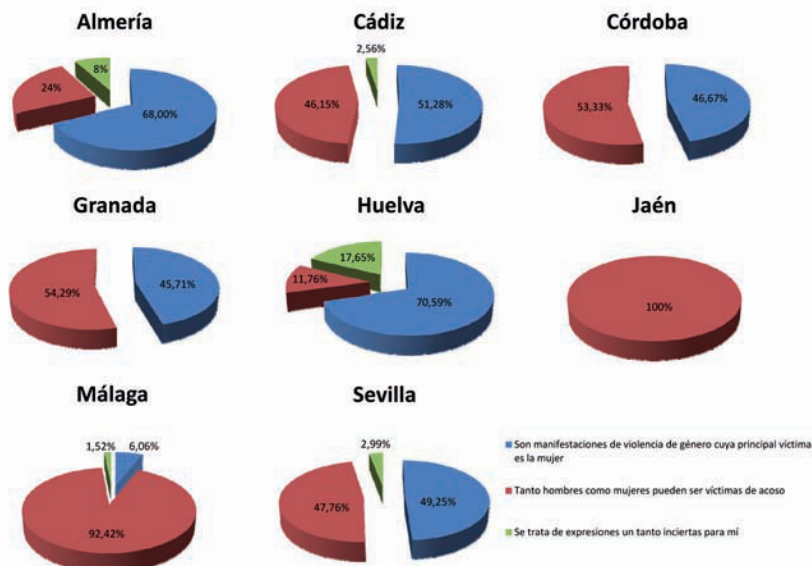
Conocimiento del significado de las expresiones “Acoso sexual” y “Acoso por razón de sexo” en el ámbito laboral

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

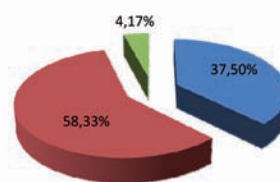
“Un 58,47% de las empresas encuestadas entienden que pueden sufrir “acoso sexual” y/o “acoso por razón de sexo” tanto hombres como mujeres, mientras que un 38,54% revelan que se trata de manifestaciones de violencia cuya principal víctima es la mujer”



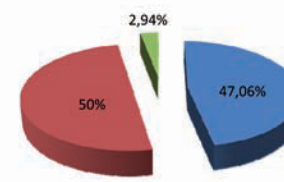
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Los resultados obtenidos por provincias reflejan que en Jaén (100%), Málaga (92,42%), Granada (54,29%) y Córdoba (53,33%) predominan las empresas que expresan que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo; mientras que en Huelva (70,59%), Almería (68%), Cádiz (51,28%) y Sevilla (49,25%) manifiestan que son las mujeres las más vulnerables”

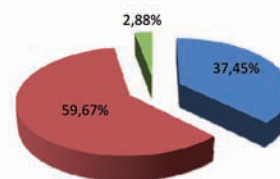
Industria



Construcción



Servicios

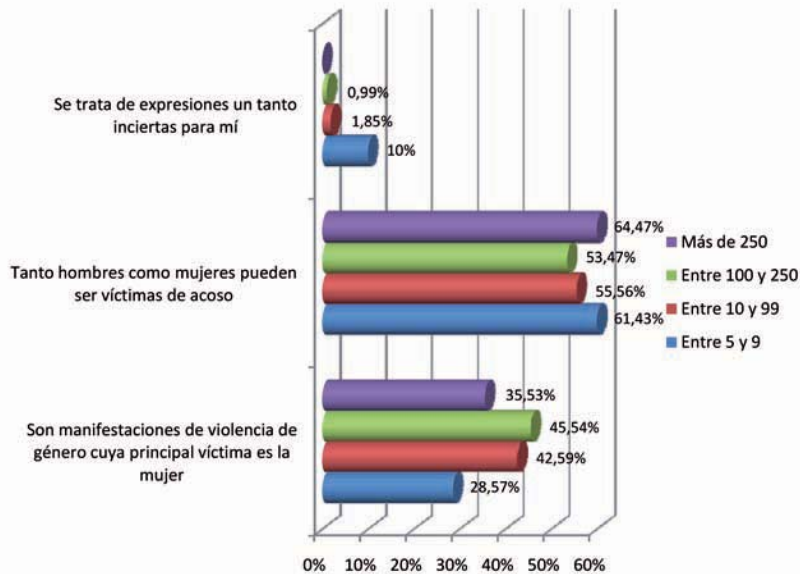


- Son manifestaciones de violencia de género cuya principal víctima es la mujer
- Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso
- Se trata de expresiones un tanto inciertas para mí

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En todos los sectores de actividad, predominan las empresas que consideran que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de cualquier tipo de acoso (servicios, 59,67%; industria, 58,33%; y construcción, 50%). En este último se registra, además, un 47,06% que denota que las manifestaciones de violencia se dirigen principalmente al género femenino”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

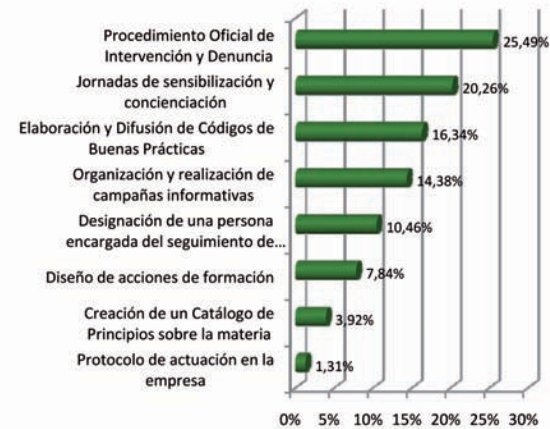


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según el tamaño de las empresas encuestadas, son aquellas que tienen más de 250 trabajadores/as las que indican que tanto hombres como mujeres son susceptibles de sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de género, seguidas por un 61,43% de las micropymes. Por otro lado, son las medianas y pequeñas empresas las que definen tales conceptos como manifestaciones de violencia cuya principal víctima es la mujer, con un 45,54% y 42,59%, respectivamente”

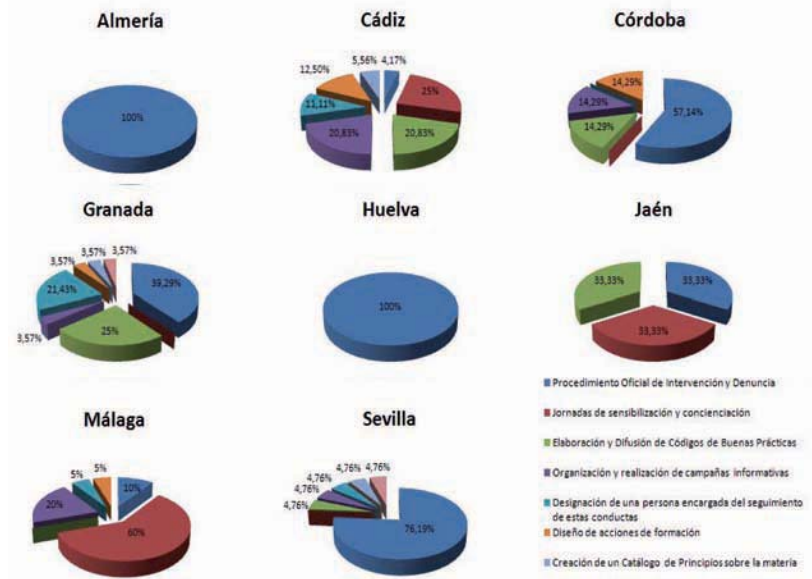
Medidas de Acción Positivas con mayor implantación en las empresas andaluzas para la prevención y eliminación del acoso (sexual y/o por razón de sexo)

Resultado General



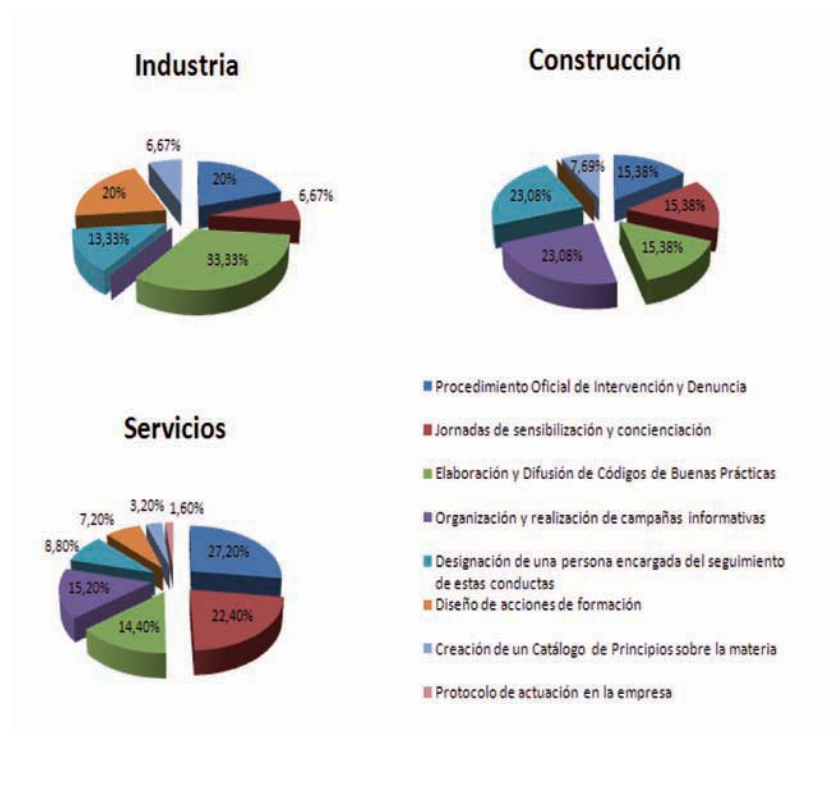
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas encuestadas indican como principal medida implantada para la prevención y eliminación del acoso sexual el establecimiento en la empresa de un procedimiento oficial de intervención y denuncia (47%), seguida de la realización de jornadas de sensibilización y concienciación (37,30%), así como la elaboración y difusión de Códigos de Buenas Prácticas (30,10%), principalmente”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

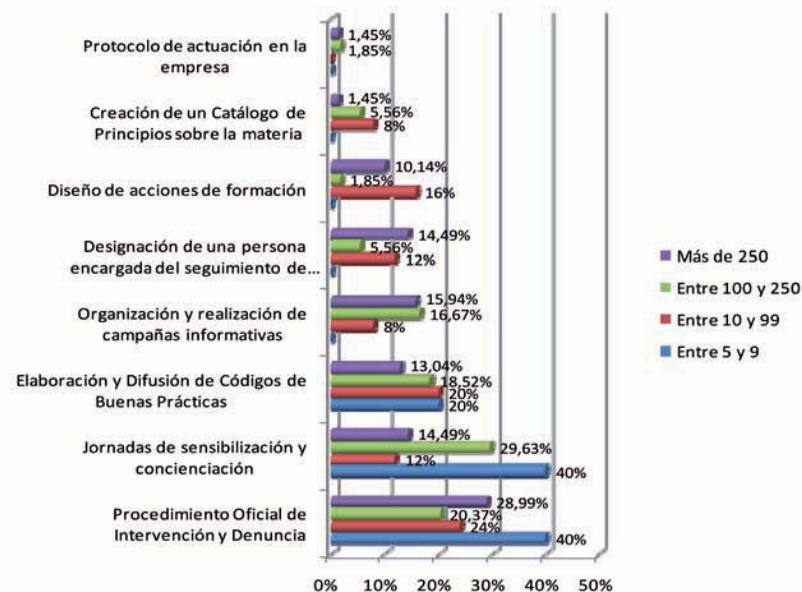
“Mostrando los datos por provincias, en la mayoría predominan las empresas encuestadas que señalan como principal medida implantada para prevenir y eliminar el acoso, el establecimiento de un procedimiento oficial de intervención y denuncia, destacando Almería (100%), Huelva (100%) y Sevilla (76,19%). La provincia de Jaén comparte esta postura (33,33%), junto con la elaboración y difusión de Códigos de Buenas Prácticas y con la celebración de jornadas de sensibilización y concienciación sobre la temática, medida ésta apuntada por la mayoría de las empresas encuestadas de Málaga (60%) y de Cádiz (25%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En el sector industria, comprobamos que destacan empresas que apuntan como principal medida de Acción Positiva implantada la elaboración y difusión de Códigos de Buenas Prácticas (33,33%). En servicios predominan las opciones adoptadas hacia la creación de un procedimiento oficial de intervención y denuncia (27,20%); mientras que en construcción señalan por igual la organización y realización de campañas informativas, juntos con la designación de una persona encargada del seguimiento de dichas conductas (ambas 23,08%)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según el tamaño de las empresas encuestadas, son las micropymes las que indican como principal medida de Acción Positiva implantada por ellas para prevenir y eliminar el acoso, el procedimiento oficial de intervención y denuncia (40%), así como realizar jornadas de sensibilización y concienciación (40%). Aunque con porcentajes inferiores a las que se registran en las medidas expuestas, un 20% de las micro y pequeñas empresas añaden la elaboración y difusión de Códigos de Buenas Prácticas y un 16% de las que tienen entre 10 y 99 trabajadores/as, el diseño de acciones formativas”

Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...



Conocimiento del significado de las expresiones “Acoso sexual” y “Acoso por razón de sexo” en el ámbito laboral



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

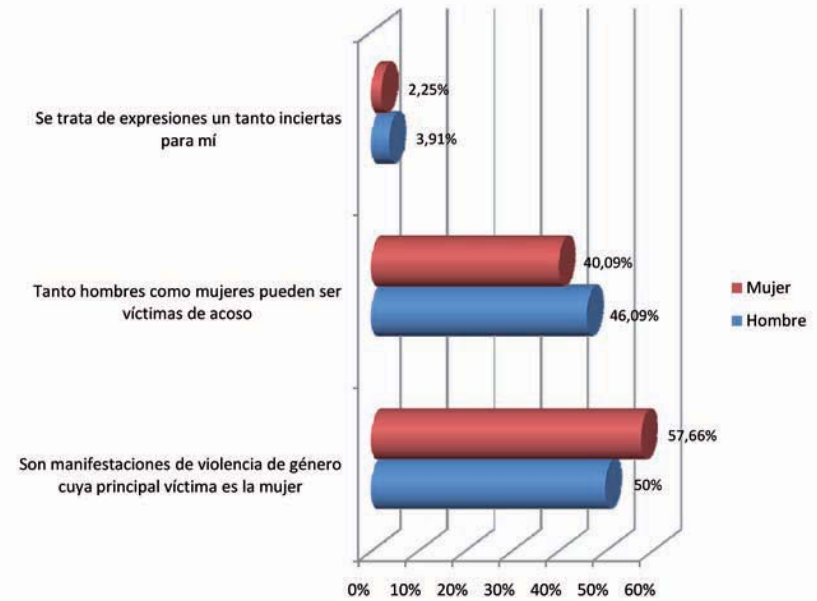
“Un 54,86% de las personas trabajadoras encuestadas definen el acoso sexual y/o acoso por razón de género como manifestaciones de violencia cuya principal víctima es la mujer. Por el contrario, un 42,29% consideran que tanto hombres como mujeres son vulnerables a sufríroslos”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

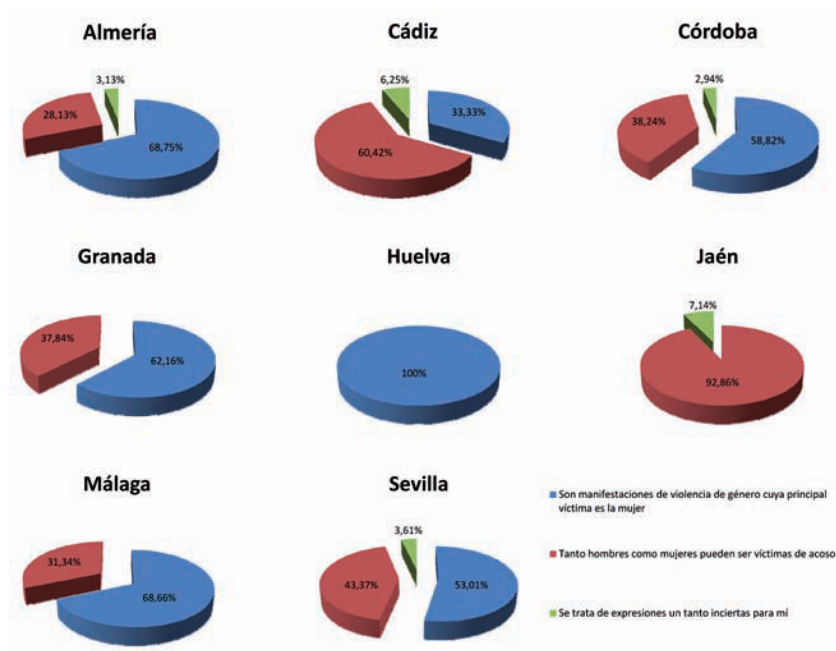
“Un 64,15% de las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas definen acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como manifestaciones de violencia de género cuya principal víctima es la mujer. Por otra parte, el 33,96% consideran que tanto hombres como mujeres son susceptibles de padecer acoso”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

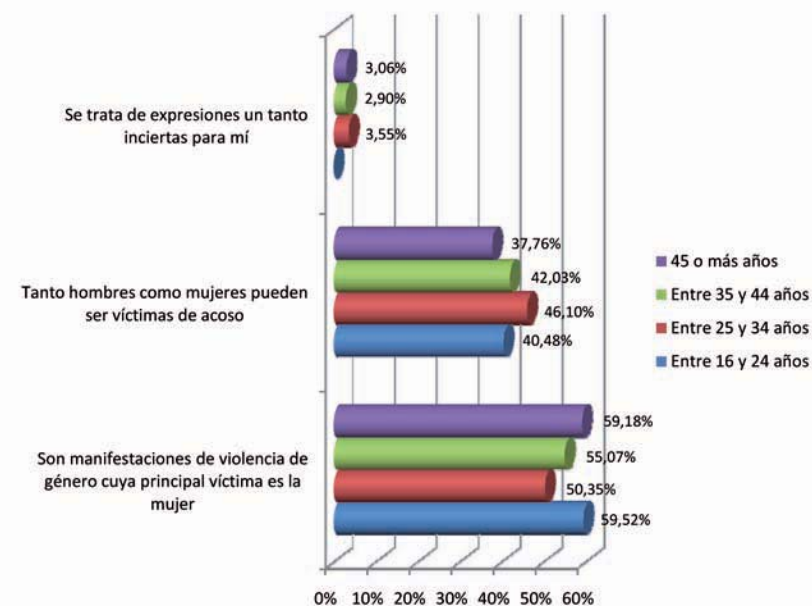
“Para un 57,66% de las mujeres trabajadora encuestadas, Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo son manifestaciones que les afecta principalmente a ellas, opción apoyada por un 50% de los trabajadores. Son estos últimos los que predominan en afirmar que tanto las mujeres como los hombres pueden sufrir acoso (46,09%) seguidas muy de cerca por las mujeres (40,09%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

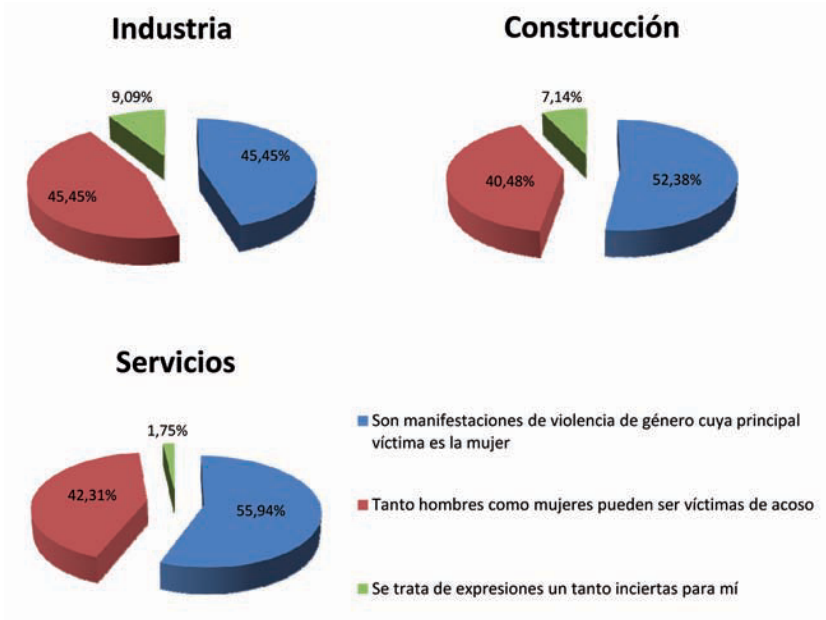
“Exponiendo los datos desglosados por provincias, revelamos que gran parte de las personas trabajadoras encuestadas perciben que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género son manifestaciones de violencia de género cuya principal víctima es la mujer, destacando a Huelva (100%), Almería (68,75%) y Málaga (68,88%). La excepción a la tendencia general la registramos en Jaén (92,86%) y Cádiz (60,92%) donde comprobamos que ambos géneros se consideran susceptibles de sufrir acoso”

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por edades, son los/as trabajadores/as entre 16 y 24 años, seguidos/as de los/as de 45 años o más, los/as que opinan que las mujeres se encuentran en mayor vulnerabilidad para sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de género (59,52% y 59,18%, respectivamente). Por otra parte, los/as trabajadores/as de 25 a 34 años denotan, en un 46,10%, que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso, seguidas por aquellos/as de 35 a 44 años (42,03%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

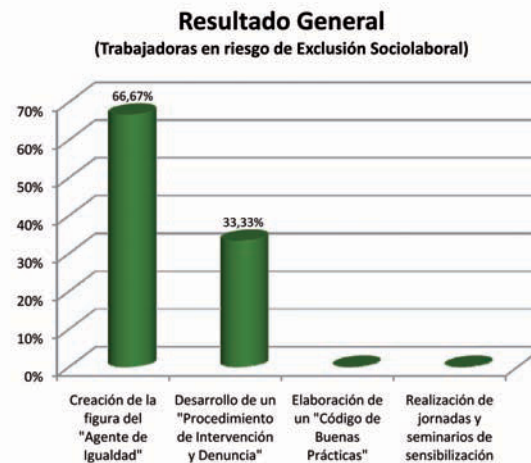
"Por sectores de actividad, en servicios (55,94%) y construcción (52,38%) comprobamos que por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo se tiene a aquellas manifestaciones de violencia donde la principal víctima es la mujer. Por otro lado, en el sector industria comparten esta definición junto con aquella que aboga por que tanto hombres como mujeres son susceptibles de sufrir acoso (ambas 45,45%). Un porcentaje ínfimo de cada uno de ellos manifiesta desconocer el significado de los términos (industria, 9,09%; construcción, 7,14%; y servicios, 1,75%)"

Medidas de Acción Positivas con mayor implantación en las empresas andaluzas para la prevención y eliminación del acoso (sexual y/o por razón de sexo)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

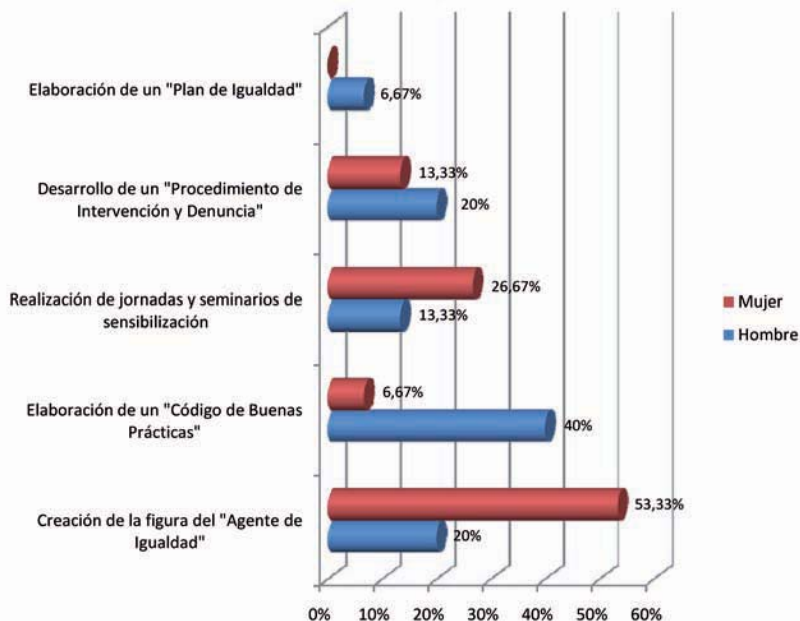
"Según un 36,67% de las personas trabajadoras encuestadas, la principal medida de Acción Positiva implantada en sus empresas respectivas para prevenir y proteger contra el acoso es la creación de la figura del "Agente de Igualdad", seguida con un 23,33% por la elaboración de un Código de Buenas Prácticas. La realización de jornadas y seminarios para la sensibilización (20%) y el desarrollo de un procedimiento de intervención y denuncia (16,67%) son medidas que también se contemplan. Por último, encontramos significativo que solo el 3,33% apunta hacia la elaboración de un Plan de Igualdad"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

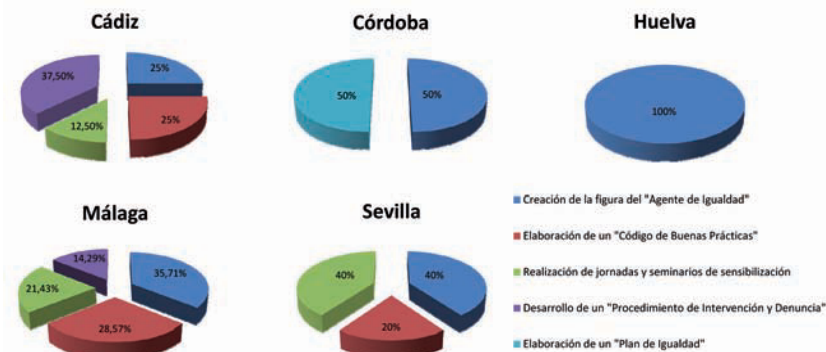
"Un 66,67% de las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas indican que la principal medida de Acción Positiva implantada en sus empresas respectivas para prevenir y proteger contra el acoso es la creación de la figura del Agente de Igualdad, seguidas por la mitad de ellas que señalan el desarrollo de un procedimiento de intervención y denuncia (33,33%)"

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

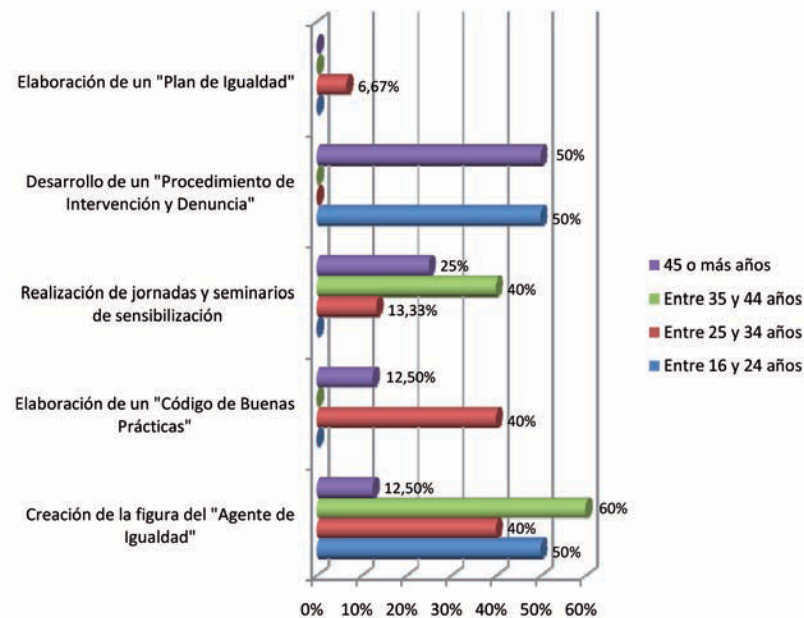
"Registramos un 53,33% de mujeres trabajadoras para las cuales la principal medida de Acción Positiva con mayor aceptación en sus empresas es la creación de la figura del Agente de Igualdad, seguida con un 26,67% de la realización de jornadas y seminarios de sensibilización. Por su lado, los hombres encuestados priorizan la elaboración de un Código de Buenas Prácticas (40%), señalando, posteriormente y con igual porcentaje, la primera opción valorada por las mujeres y el desarrollo de un procedimiento de intervención y denuncia (20%)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por provincias andaluzas, registramos en Huelva (100%) y en Málaga (35,71%) a las personas trabajadoras que priorizan como principal medida a implantar por las empresas para prevenir y eliminar el acoso, la creación de la figura del "Agente de Igualdad", opinión ésta valorada también por las cordobesas, que la comparten al 50% con la elaboración de Planes de Igualdad, y por las sevillanas, que también la comparten aunque, en este caso, con la realización de jornadas y seminarios de sensibilización (40%). En Cádiz, sin embargo, se destaca un 37,50% de las personas encuestadas que apuntan hacia el desarrollo de un procedimiento de intervención y denuncia"

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según las edades de las personas trabajadoras encuestadas, un 60% de las que tienen entre 35 y 44 años indican que la medida de Acción Positiva con mayor aceptación en sus empresas para prevenir y eliminar el acoso es la creación de la figura del Agente de Igualdad. Las más jóvenes apuntan esta medida, pero también añaden el desarrollo de un procedimiento de intervención y denuncia (ambas 50%), medida señalada con igual proporción por las que tienen 45 años o más. Destacan entre las que priorizan la elaboración de un Código de Buenas Prácticas las que tienen entre 25 y 34 años (40%)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En cuanto al sector de actividad, es en industria donde registramos a personas trabajadoras que señalan en sus empresas, como principal medida de Acción Positiva implantada para prevenir el acoso, la elaboración de un Código de Buenas Prácticas. En construcción (50%) y servicios (36%) revelan como trascendente la creación de la figura del Agente de Igualdad, principalmente"

7.5. Principales problemas o puntos débiles en materia de Igualdad en relación a los puestos de trabajo

Opinión de los AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS de Andalucía
(Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)



A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

La tendencia general de las agrupaciones empresariales apunta hacia la clasificación y la promoción profesional como principales problemas o puntos débiles en materia de Igualdad dentro de los puestos de trabajo. Los motivos que justifican esta afirmación en relación a la clasificación viene derivada de la ocupación, generalmente femenina, de los puestos de trabajo de inferiores categorías profesionales considerándose que, en los puestos de mayor responsabilidad y Dirección, existe mayor presencia masculina y de manera muy notable y significativa. Por otro lado, se registra la promoción profesional como punto débil en materia de Igualdad pues la mujer, según expresan las agrupaciones de empresas, ante la imposibilidad de conciliar su vida laboral y familiar, suele otorgar prioridad a su familia, lo cual dificulta la promoción.

Otras Aportaciones

- A pesar de que las mujeres, mayoritariamente, ocupan los puestos de trabajo con categorías más bajas, se están incorporando poco a poco en puestos de mayor responsabilidad e incluso Directivos, por lo que en un futuro, la presencia femenina se equiparará a la masculina.
- Los trabajadores, al poseer más antigüedad en el mundo laboral que las trabajadoras, tienen más posibilidades de promocionar debido a la experiencia adquirida.
- En los casos de promoción profesional, tal y como sucedía con el acceso y selección, debe primar el principio de mérito y capacidad de la persona candidata y no su sexo.

B. SINDICATOS

Visión General:

Comprobamos que, para los representantes de los/as trabajadores/as, todos y cada uno de los aspectos relacionados con la ocupación de un puesto de trabajo (clasificación profesional; formación; promoción profesional; retribución; y acoso sexual y/o acoso por razón de sexo) se contemplan como puntos débiles o problemas en materia de Igualdad a los cuales todos los agentes sociales deben otorgar mejoras encaminadas a aumentar la calidad de la vida laboral de los/as trabajadores/as de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Como motivos probatorios de dicha debilidad, enuncian los siguientes:

- **Clasificación Profesional:**
 - Según reflejan los convenios colectivos, las mujeres suelen ocupar los puestos de trabajo relativos a las categorías más bajas, incluso en los sectores feminizados.
 - Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados fundamentalmente por hombres, a pesar de que las mujeres empiezan a acceder a puestos intermedios.
- **Formación:**
 - La dificultad de asistencia femenina a los cursos de formación estriba en la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal pues, si dicha acción formativa se ofrece fuera del horario laboral, la mujer suele renunciar a esta por necesidad de priorizar sus responsabilidades familiares.
- **Promoción Profesional:**
 - La conciliación de la vida laboral, familiar y personal dificulta el reciclaje formativo lo que obstaculiza, a su vez, la promoción femenina y al acceso a los niveles de responsabilidad dentro de una empresa.
- **Retribución económica:**
 - La segregación ocupacional existente demuestra que la mujer ocupa los puestos de trabajo de menor remuneración económica siendo, por tanto, el género masculino el que, al desempeñar puestos de más cualificación, percibe mejor salario.
- **Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:**
 - Las empresas se muestran receptivas a la hora de introducir en los convenios colectivos acciones de prevención y protección frente a cualquier tipo de acoso; no obstante, se adjudican la potestad en los protocolos de actuación sin tener en cuenta a la parte de representación de trabajadores/as.

Otras Aportaciones

- La segregación ocupacional como principal problema de la mujer en el ámbito laboral por otorgar a éstas los puestos de trabajo con mayor precariedad (contratos temporales, menor cobertura en cuanto a protección social,...)
- La discriminación salarial por razón de sexo es la más difícil de demostrar, pues en un mismo puesto de trabajo, se percibe el mismo salario; sin

embargo, no se tiene en cuenta que las mujeres desempeñan las funciones peor remuneradas.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General:

Las Administraciones Públicas distinguen entre la realidad de trabajadores/as pertenecientes al ámbito público y aquellas personas trabajadoras dentro del mercado privado. Con respecto al empleo público, hacen referencia a la inexistencia de puntos débiles o problemas a superar con respecto a la Igualdad de Género en la ocupación de puestos de trabajo; no obstante, señalan que no sucede lo mismo dentro de la empresa privada destacando, como principales problemas, la clasificación profesional; la formación; la promoción profesional; y la retribución salarial, aspectos todos ellos en los que, aún hoy día, se perciben desigualdades por razón de género y, en las cuales, la mujer ocupa un lugar precario.

7.6. Principales puntos fuertes en materia de Igualdad en relación a los puestos de trabajo

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General:

La formación, la retribución económica, y la prevención y protección frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se sitúan como los principales puntos fuertes en materia de Igualdad en relación a los puestos de trabajo, según apuntan las agrupaciones empresariales. Como justificación, abogan porque los cursos de formación ofrecidos se dirigen tanto a hombres como a mujeres, en el caso de la formación; el cumplimiento de la máxima "A igual puesto de trabajo, igual salario percibido", en el caso de la remuneración económica; y la mayor concienciación sobre el acoso junto con la realidad de que no suelen producirse situaciones de acoso o, si se producen, se actúa de forma rápida y punitivamente, con el fin de erradicar este grave problema.

Otras Aportaciones

- A pesar de existir igualdad retributiva independientemente del sexo de la persona trabajadora, resulta destacable que el hombre, debido a su antigüedad en el mercado laboral, disfruta de mayores posibilidades de promocionar profesionalmente y, por tanto, de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados.
- Para prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, apuntan

como aspecto fundamental, la presencia sindical y la actitud empresarial como modelos de referencia para las personas trabajadoras.

B. SINDICATOS

Visión General:

La visión de los principales sindicatos andaluces destaca por contener tintes pesimistas pues, todas las opiniones recogidas han ofrecido como máxima la inexistencia de puntos fuertes en materia de Igualdad de Género en relación a aspectos tales como la clasificación profesional y ocupación de puestos de responsabilidad; la formación; la promoción profesional; la retribución; o el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General:

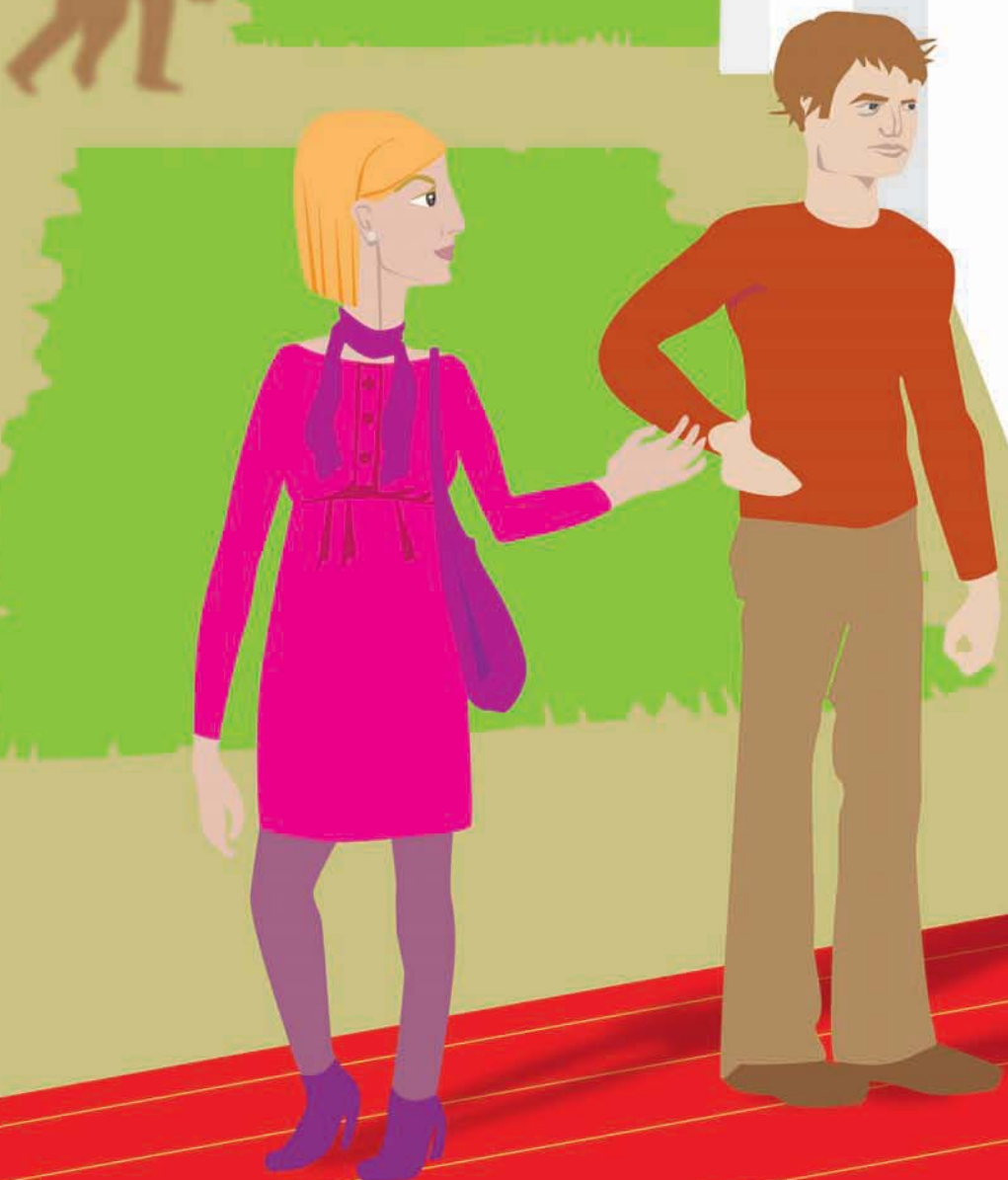
Dentro del ámbito del empleo público, comprobamos que todos los aspectos relacionados con la ocupación de un determinado puesto de trabajo se encuentran bien definidos y protegidos frente a cualquier tipo de desigualdad por razón de género, pues se basan en un principio de objetividad.

Otras Aportaciones

- Tanto en el empleo público como en la empresa privada, aporta la Administración Pública, la prevención y protección contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo se cataloga como un punto fuerte en materia de Igualdad, pues está garantizada en el sentido de que existen pocos casos y, a los que salen a la luz, se le impone sanción inmediatamente.

8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

EMPRESAS, TRABAJADORES/AS, AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS
DE ANDALUCÍA (AGRUPACIONES EMPRESARIALES, SINDICATOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)



8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

“Se entiende por **conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona”. Además, no debemos olvidar un concepto fundamental cuando se habla de conciliación: la **corresponsabilidad**, es decir, el reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre cada miembro del hogar.

La falta de corresponsabilidad en un hogar obliga a la mayoría de las mujeres a llevar una **doble jornada**: la jornada laboral, y la doméstica y familiar, lo que le dificulta el acceso, permanencia y desarrollo profesional, entre otros aspectos, de ahí la necesidad de llegar a un equilibrio con el fin de distribuir los tiempos en la vida de mujeres y hombres. Es por ello que, según lo expuesto, la **Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** presta especial atención a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconociendo el derecho de ésta y fomentando una **mayor corresponsabilidad** entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, así queda reflejado en el **Capítulo II del Título IV, Igualdad y conciliación**, donde se exponen los derechos de conciliación, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y para ello se reconoce el derecho a los padres a un permiso y una prestación por paternidad.

En general, la ley introduce **medidas** o mejora las ya existentes en materia de **conciliación**, así se enuncia:

- Permiso de maternidad
- Permiso de paternidad
- Permiso de lactancia
- Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares, retribuidos
- Reducción de la jornada laboral por cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad y por cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad
- Excedencias, por cuidado de hijos/as, por cuidado de familiares o voluntaria

Por otra parte, la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, ya en los **principios generales** especifica:

“3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo a los

nuevos modelos de familia y

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia”

Igualmente dedica el **Capítulo III del Título II**, a la **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, incidiendo en la necesidad de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y atención de personas en situación de dependencia. Del mismo modo, se aboga por **organizar los espacios, los horarios y la creación de servicios**, tales como centros infantiles en el ámbito laboral y otros servicios adecuados para la atención de los familiares.

En la exposición de **resultados** tras la realización del trabajo de campo del presente estudio y que a continuación se presenta, exponemos las distintas opiniones que la muestra objeto de estudio (**trabajadores y trabajadoras y empresas**) y los agentes sociales y económicos (**agrupaciones empresariales, sindicatos y Administración Pública**) tienen sobre los aspectos relacionados con la conciliación, en concreto:

1. Conocimiento del significado de la expresión “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” en el ámbito de la empresa

2. Aspectos influyentes en la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Género que presenta mayores dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal
- Principales problemas que dificultan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

3. Medidas de Acción Positivas favorecedoras de la conciliación:

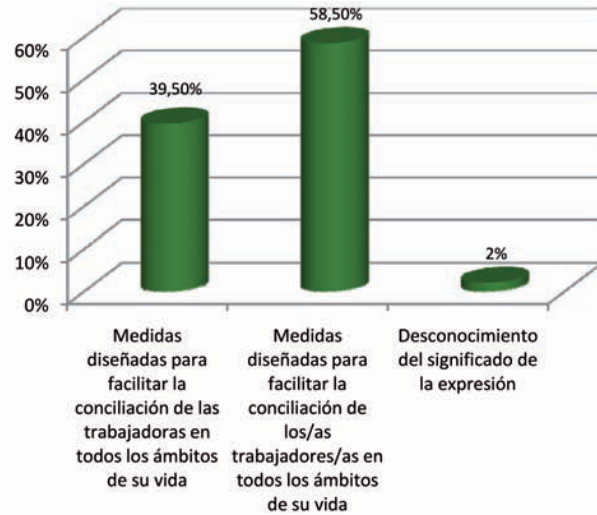
- Principales Medidas de Acción Positivas implantadas por las empresas andaluzas encaminadas hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Motivos más representativos por los que las empresas andaluzas no adoptan medidas específicas en materia de Igualdad y conciliación
- Propuesta de medidas de Acción Positivas a implantar en el mundo laboral en relación a la conciliación

8.1. Conocimiento del significado de la expresión “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” en el ámbito de la empresa

Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

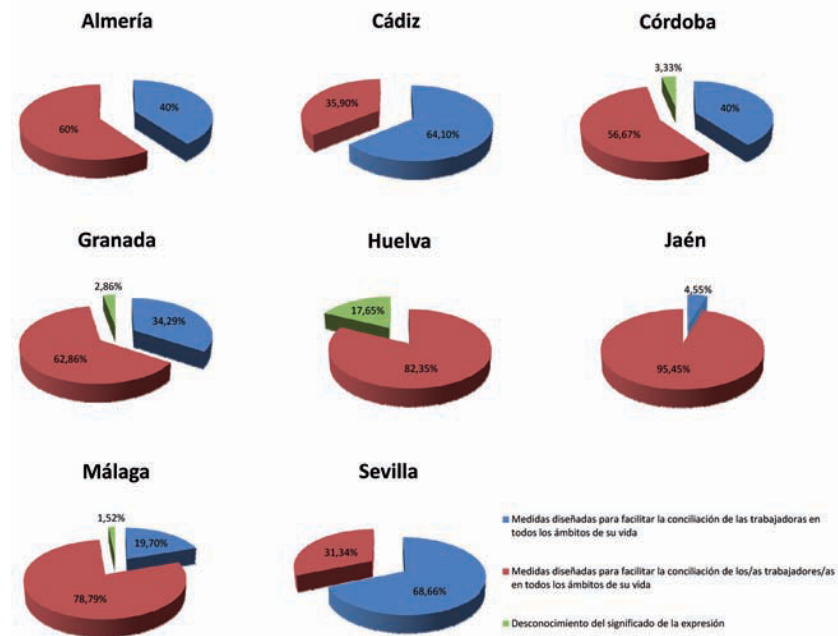


Resultado General



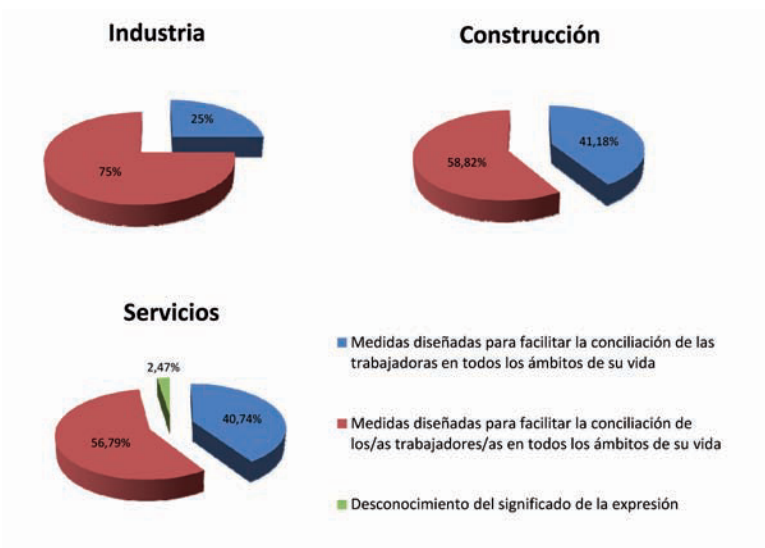
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas encuestadas poseen un conocimiento amplio del concepto Conciliación de la vida laboral, personal y familiar; así, la entienden como medidas diseñadas para facilitar la conciliación tanto de trabajadores como de trabajadoras en todos los ámbitos de su vida (58,50%). Por otro lado, un 39,50%, la limitan a medidas sólo para trabajadoras, y, lo más significativo, que tan solo un 2% señalan desconocer el término”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

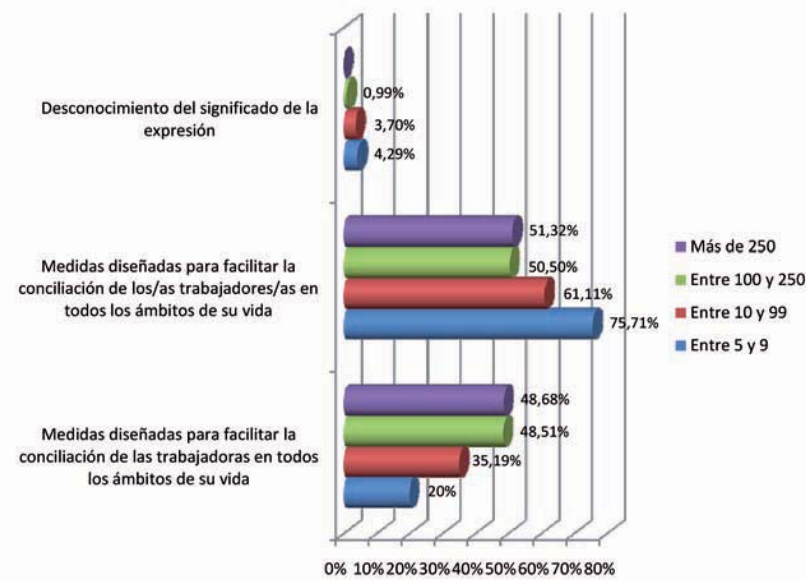
“Analizando los datos por provincias, comprobamos que predomina en la mayoría de las provincias las empresas que piensan que el concepto de Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, son medidas que afectan tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, destacando entre ellas a Jaén (95,45%), Huelva (82,35%) y Málaga (78,79%). La excepción la marcan Sevilla y Cádiz, que poseen un concepto limitado del término, asociándola sólo a medidas dirigidas a mujeres trabajadoras. Por otro lado, sólo en Huelva, Córdoba, Granada y Málaga, se registra un porcentaje mínimo de empresas que desconocen totalmente su significado”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas del sector industria expresan que conocen bien el significado de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, atribuyéndoselo a medidas dirigidas a trabajadores/as (75%). En construcción y servicios también predomina esta concepción, pero seguida de cerca por las que manifiestan tener un concepto más limitado, asociando dichas medidas de conciliación solo a las trabajadoras (41,18% y 40,74%, respectivamente). Sólo en este último sector, servicios, se localiza un porcentaje mínimo de empresas que desconocen su significado (2,47%)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



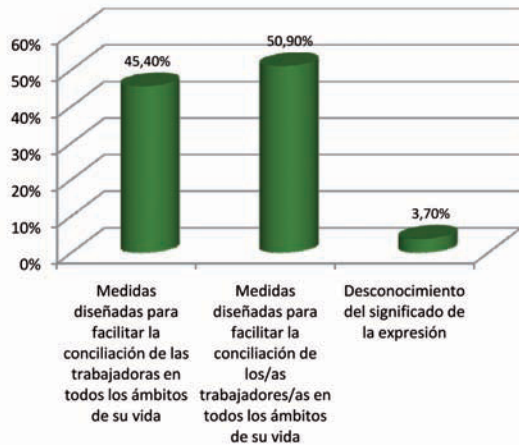
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo al tamaño de la empresa, comprobamos que las micropymes (75,51%) y pequeñas empresas (61,11%) manifiestan tener un concepto más específico de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, relacionándola con medidas dirigidas a trabajadores y trabajadoras; mientras que las grandes (48,68%) y medianas empresas (48,51%) son las que en mayor proporción las limitan sólo a mujeres trabajadoras. Como ya se ha puesto de manifiesto, un porcentaje mínimo no conocen la expresión”

Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...



Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Para un 50,90% de las personas trabajadoras encuestadas, el concepto de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar hace referencia a medidas dirigidas tanto a trabajadoras como a trabajadores, seguidas muy de cerca por un 45,40% que limitan dichas acciones sólo a las trabajadoras"

Resultado General

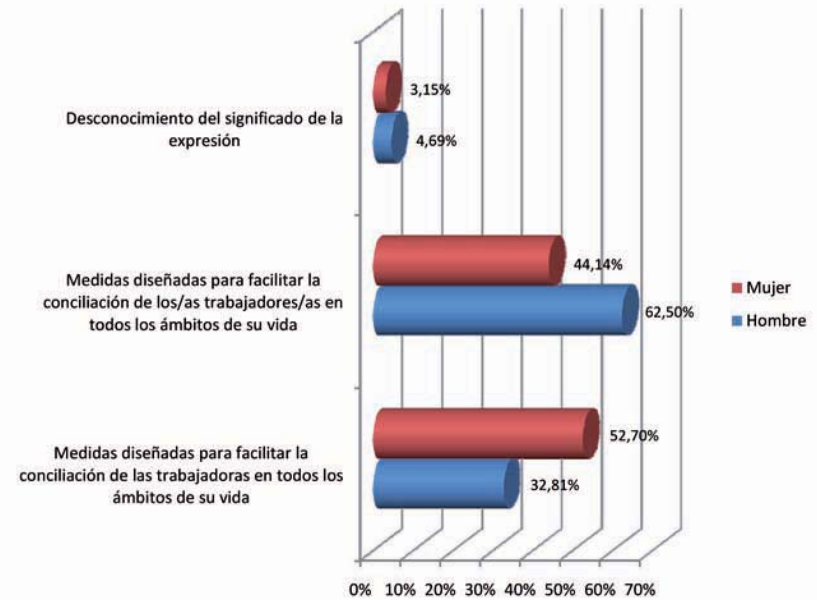
(Trabajadoras en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

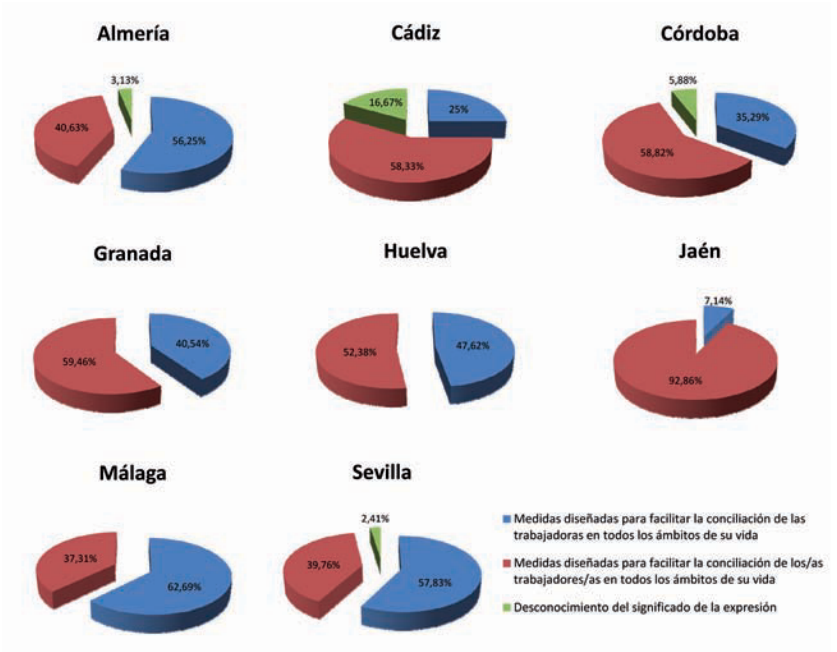
"Un 58,49% de las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas entienden por Conciliación de la vida laboral, familiar y personal aquellas medidas dirigidas únicamente a mujeres trabajadoras, frente a un 41,51% que las generalizan también a los trabajadores. Resulta destacable que ninguna de ellas reconocen desconocer su significado"

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

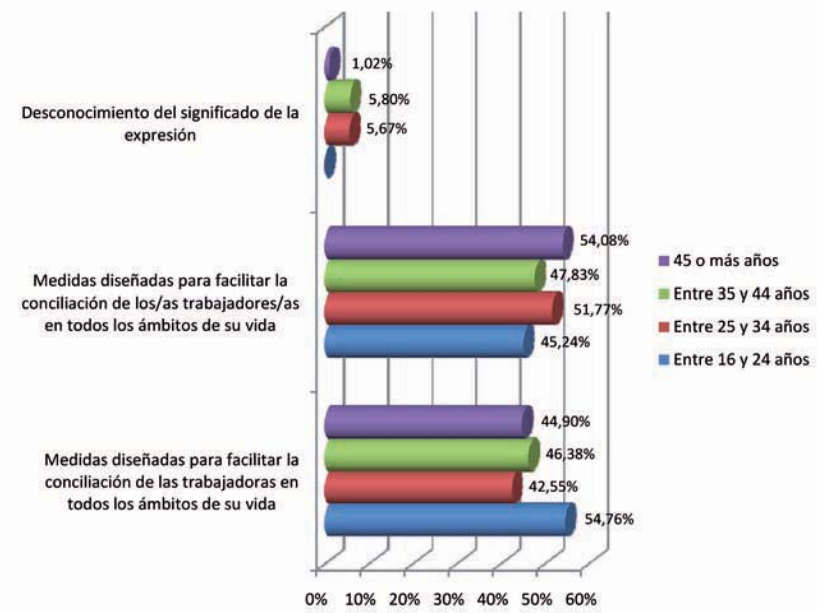
"El 62,50% de los trabajadores encuestados conciben la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal como una serie de medidas dirigidas tanto a los trabajadores como a las trabajadoras; mientras que un 52,70% de estas últimas la limitan sólo a ellas"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

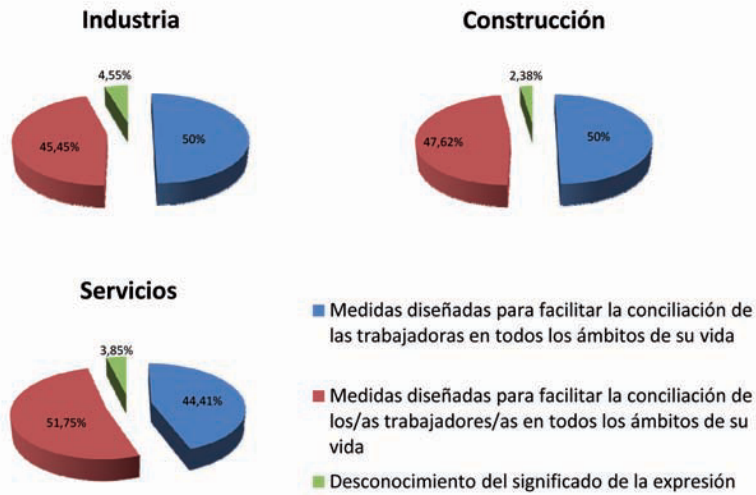
"Reflejando los datos desglosados por provincias andaluzas, los datos están bastante repartidos, aunque la opción predominante es el concepto de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral como medidas dirigidas a trabajadores/as, destacando Jaén (92,86%) y Granada (59,46%), siguiendo de cerca las personas trabajadoras encuestadas que limitan el concepto a acciones dirigidas sólo a mujeres trabajadoras, con porcentajes que oscilan entre el 62,69% de Málaga y el 56,25% de Almería, como los más significativos. Se observa un porcentaje mínimo de desconocimiento en Cádiz (16,67%), Córdoba (5,887%), Almería (3,13%) y Sevilla (2,41%)"

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Diferenciando los resultados por edades, se pone de manifiesto que son las que tienen 45 años o más las personas trabajadoras que mejor concepto de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal tienen (54,08%), generalizándola a acciones dirigidas tanto a trabajadores como trabajadoras; por el contrario, son las más jóvenes las que lo limitan a las trabajadoras (54,76%)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

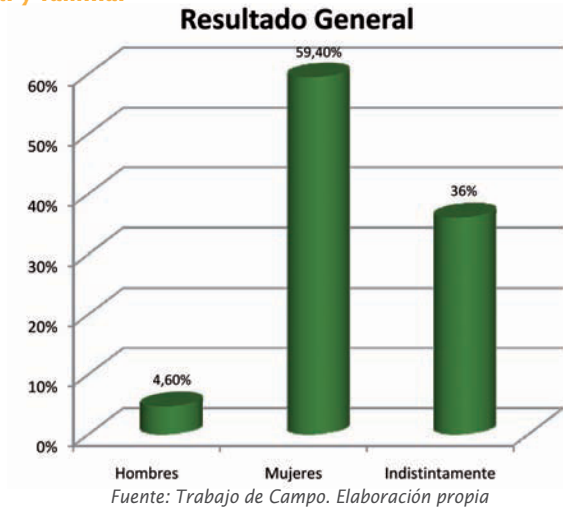
"Por sectores, mostramos que son las personas trabajadoras del sector servicios las que comparten una concepción de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se corresponde con medidas dirigidas a los/as trabajadores/as (51,75%). Por otra parte, en el sector de la construcción e industria, las limitan a las trabajadoras (50% en ambos

8.2. Aspectos influyentes en la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...

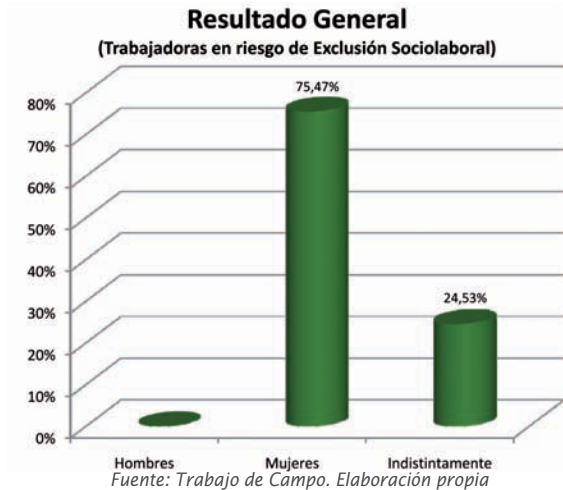


Género que presenta mayores dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, personal y familiar



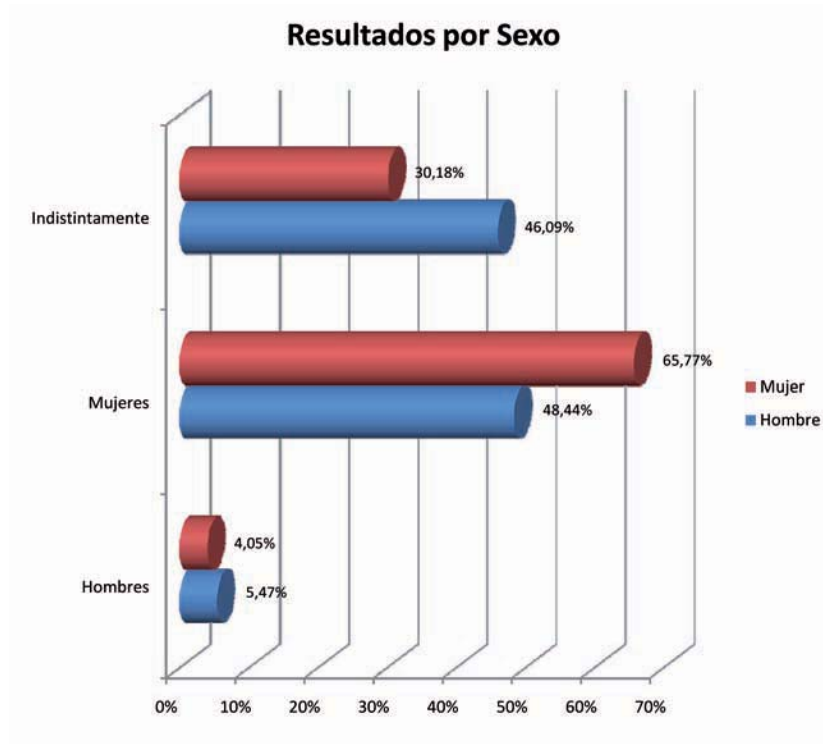
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las personas trabajadoras encuestadas apuntan, con un 59,40%, hacia las mujeres como el género que mayores dificultades encuentra a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal. Un 36% expresa que pueden encontrar obstáculos tanto los hombres como las mujeres"



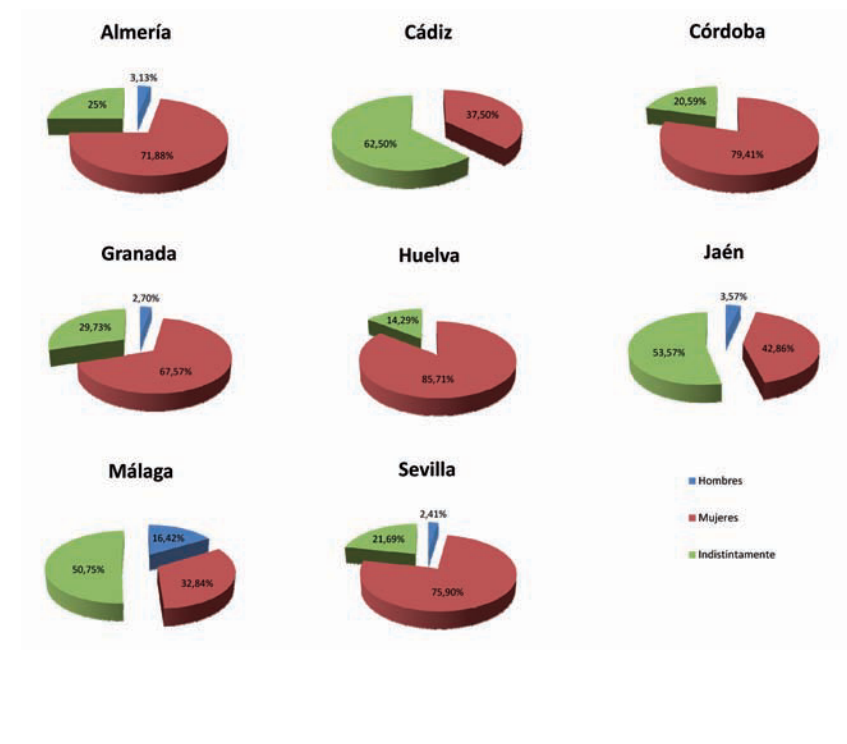
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Para un 75,47% de las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, son las mujeres las que más dificultades encuentran a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal. Señalar un 24,53% de ellas que incluyen a los hombres, manifestando que ambos pueden tener las mismas dificultades"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

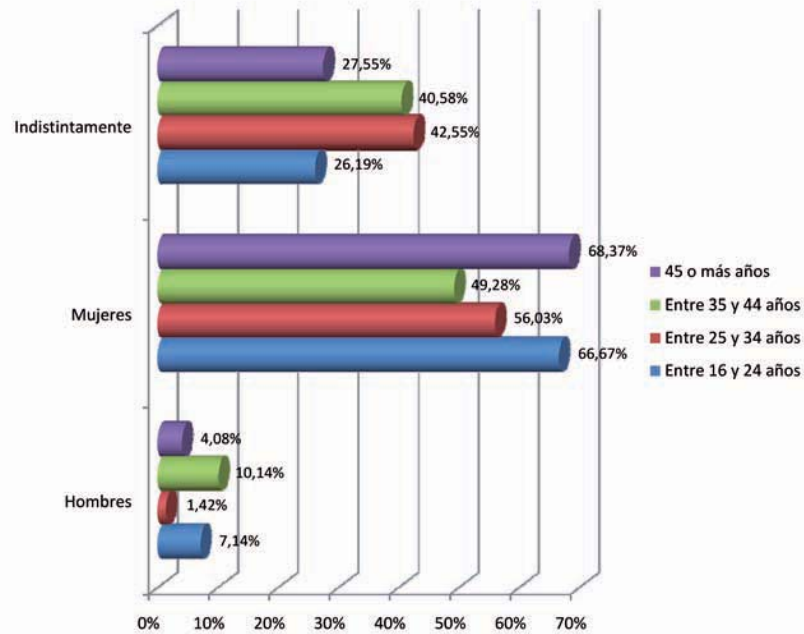
"Según el sexo de las personas trabajadoras encuestadas, predominan las mujeres como aquellas que consideran que presentan más dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal (65,77%). Los trabajadores encuestados indican, también, con valoraciones muy similares, que son las mujeres las que más dificultades tienen, 48,44%, junto con un 46,09% que señalan que hombres y mujeres tienen las mismas dificultades"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según las provincias andaluzas, las valoraciones más significativas de las personas trabajadoras las encontramos en Huelva (85,75%), Córdoba (79,41%) y Sevilla (75,90%) donde comprobamos que las mayores dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal se encuentra en las mujeres. En Cádiz (62,50%), Jaén (53,57%) y Málaga (50,75%) se manifiesta que tanto hombres como mujeres pueden encontrarse con obstáculos. Tan sólo un porcentaje pequeño expresa que son los hombres los que más difícil lo tienen"

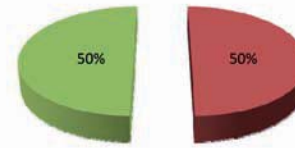
Resultados por Edades



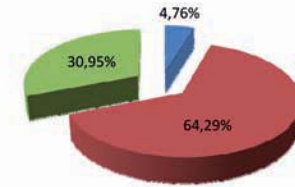
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por edades, las respuestas de los/as trabajadores/as de 45 años o más y de los/as más jóvenes, resultan muy similares, (68,37% y 66,67% respectivamente) manifestando que son las mujeres las que más dificultades encuentran a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal. Por su lado, son las que tienen edades comprendidas entre los 25 y 44 años las que enuncian que tanto hombres como mujeres se pueden encontrar con los mismos obstáculos"

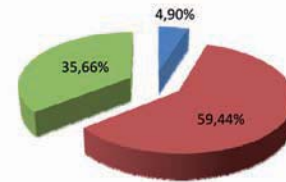
Industria



Construcción



Servicios

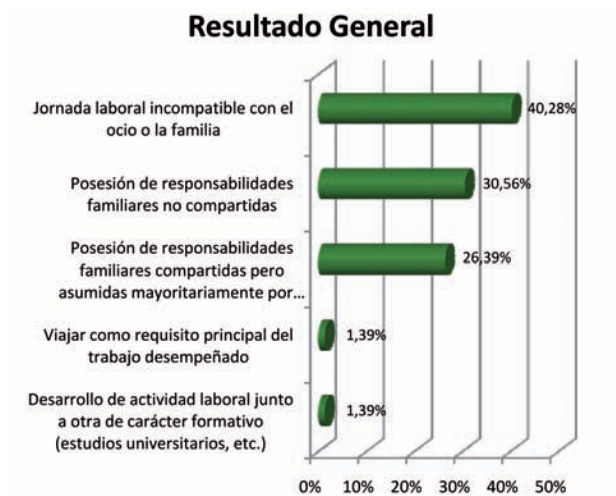


■ Hombres
■ Mujeres
■ Indistintamente

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

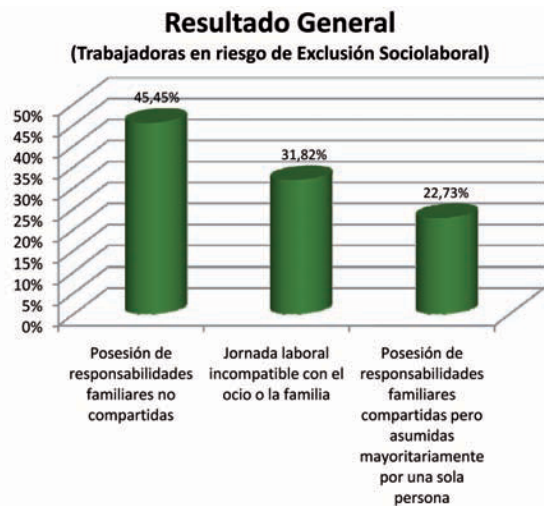
"Teniendo en cuenta el sector de actividad de las personas trabajadoras encuestadas, son las que pertenecen al sector de la construcción y servicios las que manifiestan que son las mujeres las que más obstáculos encuentran a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal. Por el contrario, en industria comprobamos datos equitativos dirigidos a la dificultad femenina exclusivamente o bien a ambos sexos, pero nunca hacia el género masculino únicamente. Un porcentaje mínimo de los/as trabajadores/as de servicios y construcción señalan que las mayores dificultades la encuentran los hombres"

Principales obstáculos que dificultan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

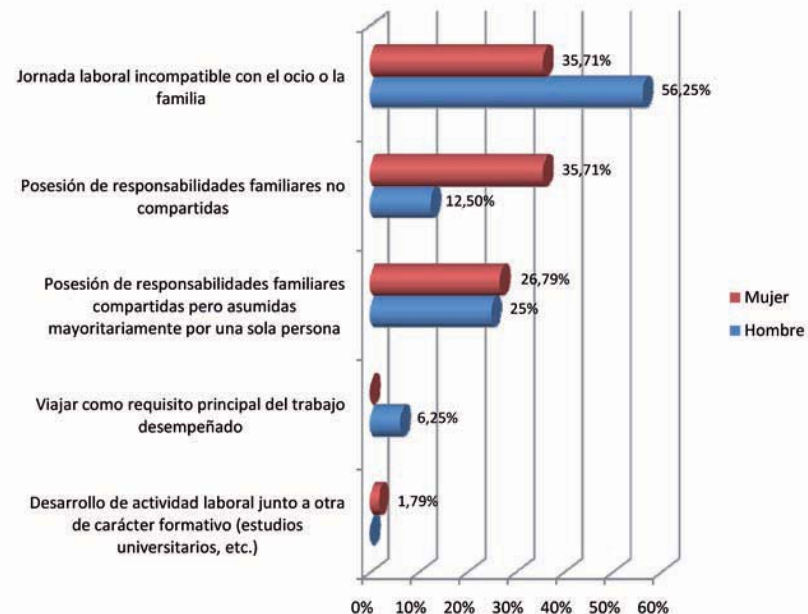
“La principal dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y personal que las personas trabajadoras encuestadas señalan en mayor medida es la incompatibilidad de la jornada laboral con el ocio y/o la familia (40,28%), seguida por las responsabilidades familiares no compartidas (30,56%) y por el hecho de que aunque éstas estén compartidas siguen siendo asumidas mayoritariamente por una sola persona (26,39%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

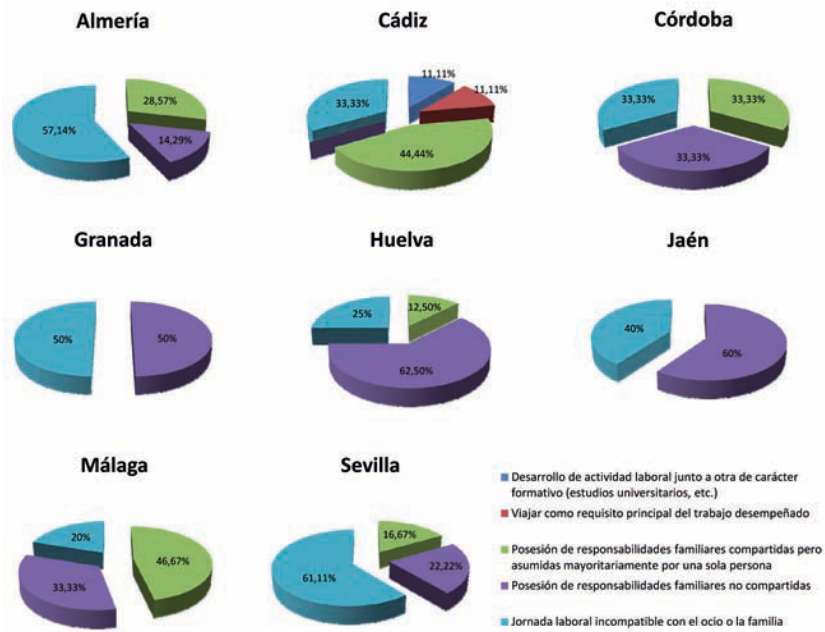
“Comprobamos que el principal problema que dificulta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es la posesión de responsabilidades familiares no compartidas (45,45%), seguida de la incompatibilidad de la jornada laboral como el ocio y/o familia (31,80%)”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

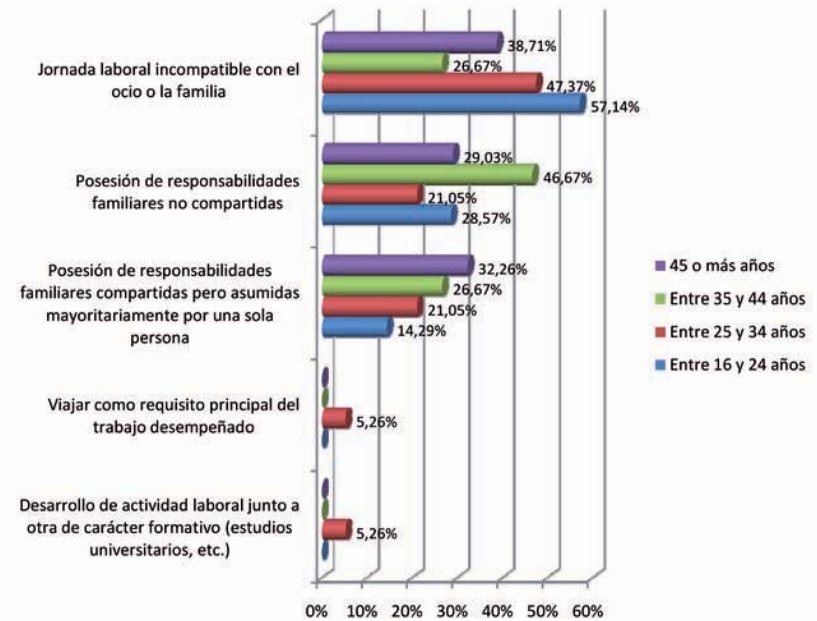
“La mayoría de las mujeres señalan que el principal obstáculo con que se encuentran para conciliar su vida laboral, personal y familiar es la incompatibilidad de la jornada laboral con el ocio o la familia (56,25%). Los hombres comparten esta opción con la posesión de responsabilidades familiares no compartidas, ambas son valoradas por igual por un 35,71% de ellos. Por otro lado, tanto hombres como mujeres, expresan que otro posible obstáculo es que las mencionadas responsabilidades familiares aunque compartidas, siguen siendo asumidas por una sola persona (un 26,79% de los trabajadores y un 25% de las trabajadoras) y viajar como requisito principal del trabajo es valorado por un 6,25% de los hombres”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por provincia, los datos se encuentran repartidos conforme a las tres opciones más valoradas. Así, en Sevilla (61,11%) y en Almería (57,14%), predominan las personas trabajadoras que señalan como principal problema para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal la incompatibilidad de la jornada laboral con el ocio o la familia; seguida de Granada, que comparte esta opinión con la idea de que las responsabilidades familiares no están compartidas, dificultad apoyada por la mayoría de los/as trabajadores/as de Huelva y Jaén. Por otro lado, es en Málaga y Cádiz, con un 46,67% y 44,44%, respectivamente, donde apuntan que dicha responsabilidad familiar, aunque compartida, sigue recayendo sobre todo en una persona. Las otras opciones consideradas únicamente se han registrado en un 11,11% de las gaditanas"

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

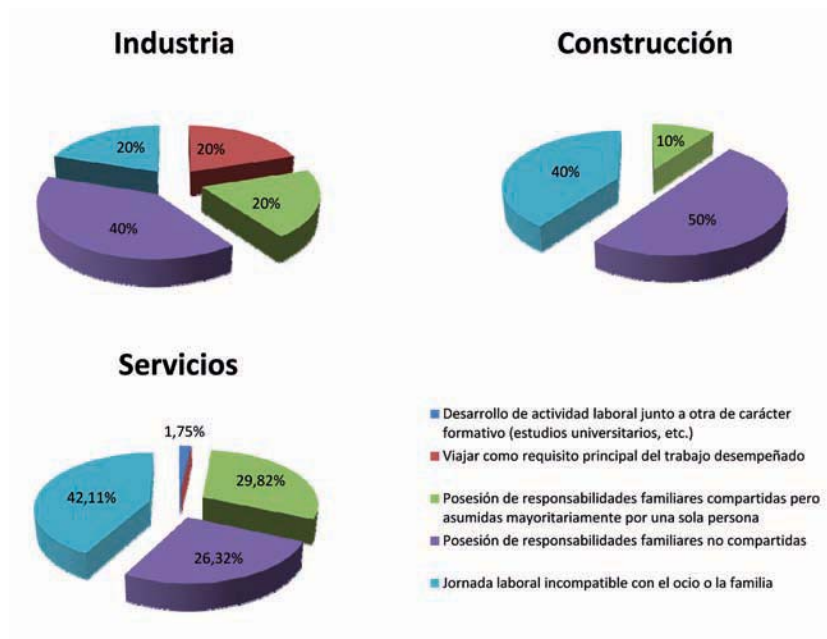
"Destaca un 57,14% de las personas trabajadoras encuestadas con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años, que apuntan como principal dificultad la incompatibilidad de la jornada laboral con el ocio y la familia. Por otro lado, aquellas de 45 años o más revelan que, aunque las responsabilidades familiares están compartidas, siguen recayendo en una sola persona (32,26%). Las que afirman que dichas responsabilidades no están compartidas son aquellas que se encuentran entre los 35 y 44 años, mayoritariamente"

8.3. Medidas de Acción Positivas favorecedoras de la Conciliación



Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Principales Medidas de Acción Positivas implantadas por las empresas andaluzas encaminadas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

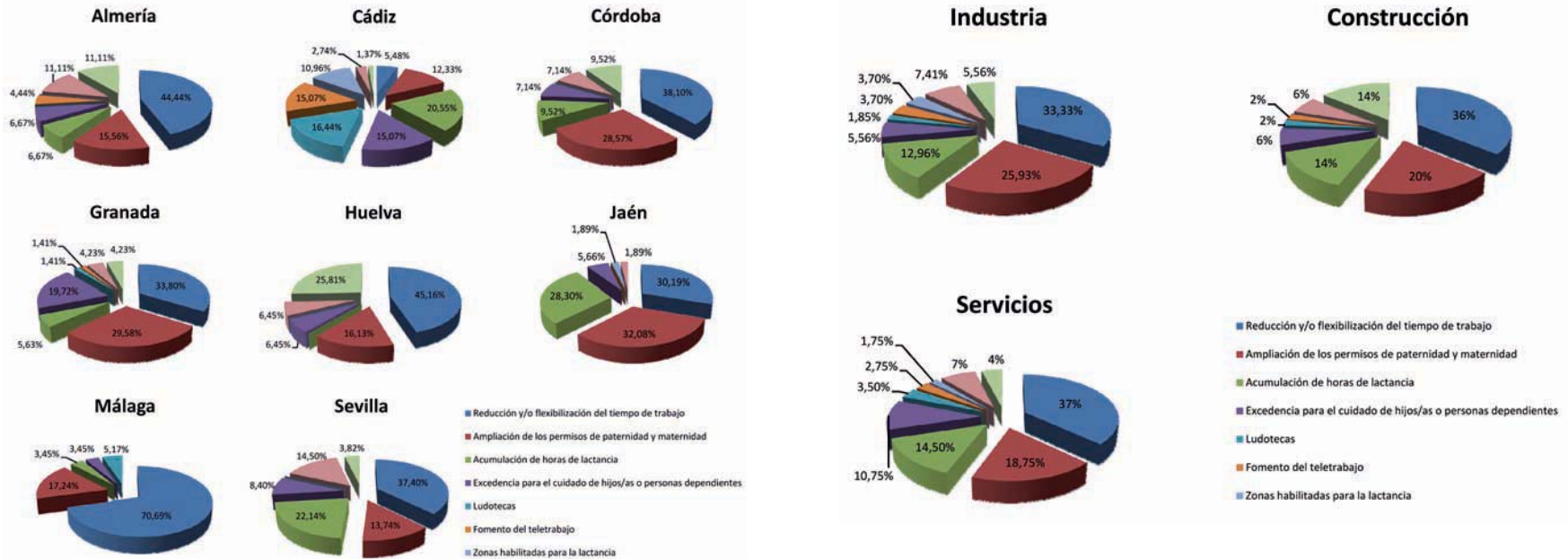
"Atendiendo al sector de actividad, son los/as trabajadores/as del sector de la construcción (50%) e industria (40%) los/as que, en mayor medida, relacionan la dificultad de conciliar la vida laboral, familiar y personal con la posesión de responsabilidades familiares no compartidas. En servicios, indican como principal dificultad la incompatibilidad entre la jornada laboral y el ocio y la familia (42,11%)"

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Como medidas de Acción Positivas implantadas por las empresas andaluzas, las encuestadas resaltan la reducción y/o flexibilización del tiempo de trabajo (36,51%). Las demás opciones son valoradas con porcentajes inferiores al 20%, nombramos así a la ampliación de los permisos de paternidad y maternidad (19,64%) y la acumulación de las horas de lactancia (14,29%)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

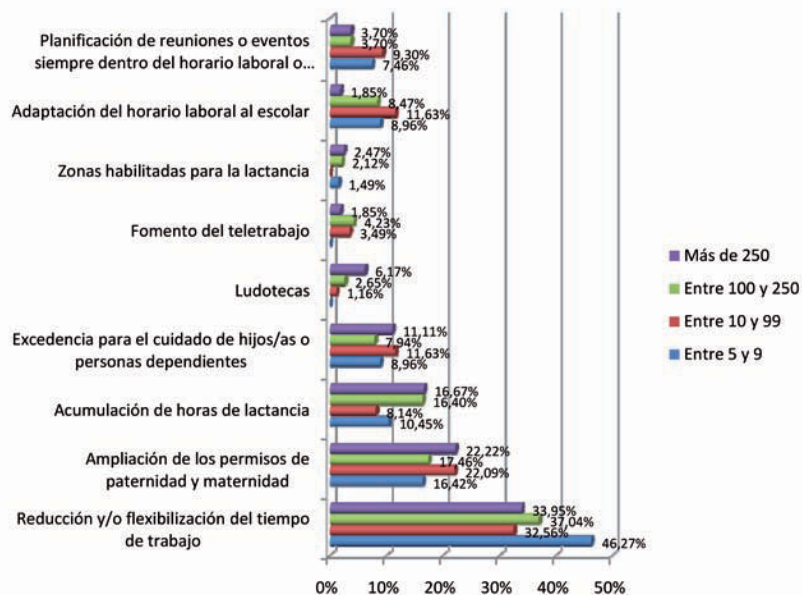
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos por provincias, aunque en la mayoría de ellas predominan las empresas que han implantado como principal medida de Acción Positiva encaminada a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la reducción y/o flexibilización del tiempo de trabajo, recalando a Málaga (75%), Huelva (45,16%) y Almería (44,44), también se destacan las empresas de Jaén, que señalan la ampliación de los permisos de paternidad y maternidad (32,08%), y las de Cádiz, que fomenta la acumulación de las horas de lactancia (20,55%). Aunque imperen en ellas las acciones indicadas, en todas existe un porcentaje de empresas que apoyan otras medidas, como un 19,72% de las granadinas que abogan por ofrecer excedencia para el cuidado de hijos/as y personas dependientes o un 16,44% de las gaditanas que defienden instalar ludotecas”

“Según el sector de actividad, tanto en el sector industria, como en construcción y servicios, predominan las empresas que dan prioridad a la reducción o flexibilización del tiempo de trabajo como principal medida de Acción Positiva implantadas por ellas (33,33%, 36%, y 37%, respectivamente). Como segunda medida destacada señalan la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad y la acumulación de las horas de lactancia”

Motivos más representativos por los que las empresas andaluzas no adoptan Medidas específicas en materia de Igualdad y conciliación

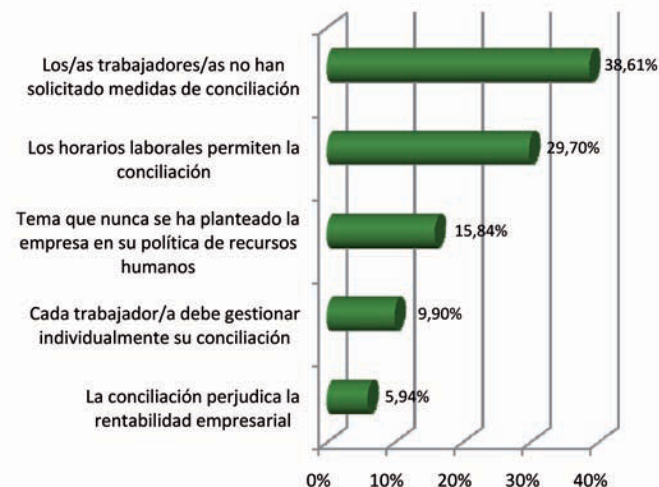
Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

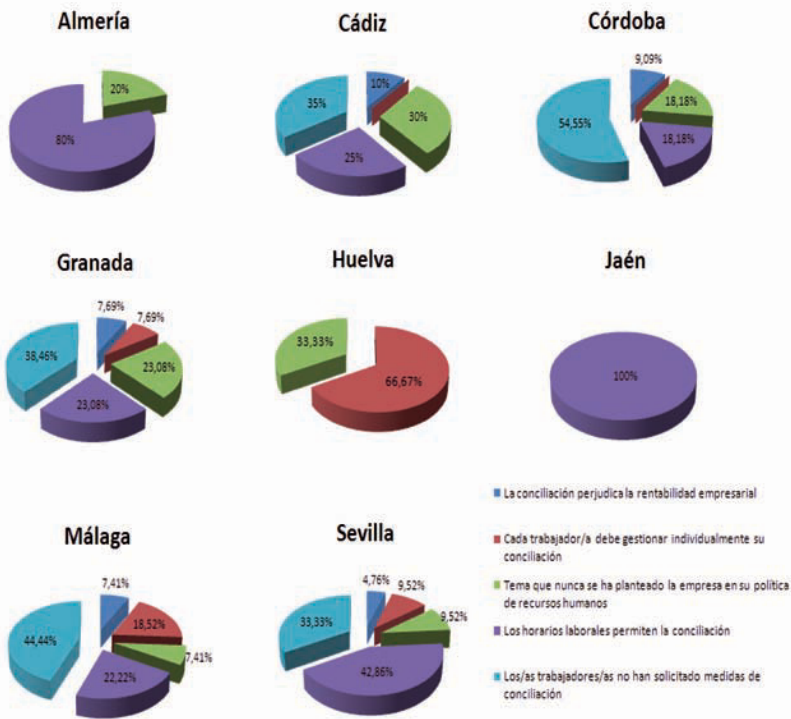
"Atendiendo al tamaño de la empresa, las microempresas son las que, con un 46,27%, priorizan como medida de Acción Positiva, la reducción y/o flexibilización del tiempo de trabajo; mientras que las grandes empresas (de más de 250 trabajadores/as) destacan entre las que señalan la ampliación de los permisos de paternidad y maternidad y la acumulación de las horas de trabajo, con un 22,22% y 16,67%, respectivamente. Las pequeñas y medianas empresas defienden las medidas citadas y destacan, además, aunque con valores que no superan el 12%, medidas como facilitar las excedencias para el cuidado de hijos/as y personas dependientes, y la adaptación del horario escolar al laboral"

Resultado General



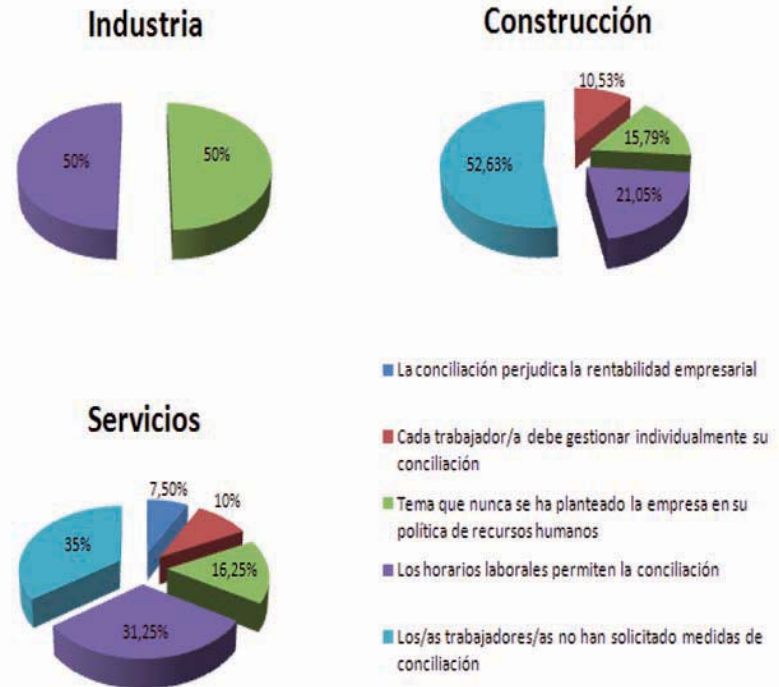
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Un 38,61% de las empresas señalan como motivo principal por el cual no adoptan medidas específicas en materia de Igualdad y Conciliación, el hecho de que los/as trabajadores/as no han solicitado dichas medidas de conciliación, y con un 29,70%, porque los horarios laborales la hacen posible. Tan sólo un 5,94% expresa que las medidas perjudican la rentabilidad empresarial, dato aunque no muy significativo, objeto de sensibilización"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Distribuyendo los datos por provincias, se observa que se dividen atendiendo sobre todo a dos motivos principales a los que adjudican el no adoptar medidas específicas en materia de Igualdad y Conciliación, así se destaca las de Jaén (100%), Almería (80%) y Sevilla (42,86%), como las que denotan que los horarios laborales permiten la conciliación, y a las de Córdoba (54,55%), Málaga (44,44%), Cádiz (35%) y Granada (38,46%), indicando que es debido a que los/as trabajadores/as no solicitan medidas de conciliación. En Huelva, sin embargo, prima el considerar que cada trabajador/a debe gestionar su conciliación”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al sector de actividad, en sector servicios y construcción predominan las empresas que indican como motivo principal por el que no adoptan medidas específicas en materia de Igualdad y Conciliación el hecho de que los/as trabajadores/as no solicitan dichas medidas, con un 35% y 52,63%, respectivamente. En industria señalan, en un porcentaje similar, que es un tema que nunca se ha tratado en la política de RR.HH y que los horarios marcados por la empresa permiten la conciliación, opción ésta también valorada en segundo lugar por construcción y servicios. Únicamente un 7,50% de éstas últimas la consideran como perjudicial para la rentabilidad empresarial”

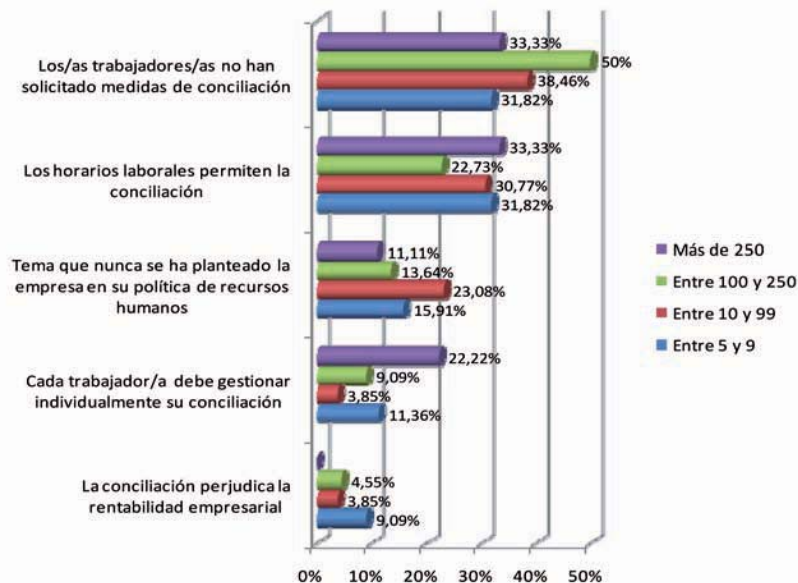
8.4. Opinión de los AGENTES SOCIALES y ECONÓMICOS de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)



Opinión de los AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS de Andalucía
(Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)

¿Es la conciliación laboral, familiar y personal un problema o punto débil en materia de igualdad en el ámbito laboral o, por el contrario se valora como un aspecto fuerte?

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, son las de 100 a 250 trabajadores/as las que plantean como primer motivo para no implantar en su empresa medidas específicas en materia de Igualdad y Conciliación el hecho de que aquellos/as no han solicitado medidas de conciliación (50% de ellas). El resto de ellas, con un porcentaje superior al 30% señalan también que los horarios laborales permiten la conciliación. Destacamos a un 23,08% de las pequeñas empresas que apuntan que es un tema que no se ha planteado en la política de RR.HH. de la empresa. Finalmente, un 22,22% de las grandes empresas aboga porque cada trabajador/a debe gestionar su propia conciliación”

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es considerada, bajo la opinión generalizada de las diversas agrupaciones empresariales entrevistadas, como el gran punto débil y/o problema en materia de Igualdad de Trato y Oportunidades, y no únicamente la catalogan como un aspecto problemático para el género femenino, sino que también se siente como un inconveniente que afecta a los hombres.

Otras aportaciones

- Las dificultades a la hora de conciliar, principalmente, se derivan del tipo de sector de actividad y/o las características del puesto de trabajo (necesaria movilidad geográfica; dilatados horarios comerciales, etc.)
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un reto a alcanzar, ya que en muchos casos provoca que las mujeres, principalmente, tengan que renunciar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad; por lo que, la conciliación es considerada como un hándicap para el género femenino.
- Las Nuevas Tecnologías pueden contribuir positivamente a la consecución de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ofreciendo medidas como, por ejemplo, la posibilidad de que la persona trabajadora que experimente situaciones de complicada conciliación, independientemente de su sexo, pueda acogerse al “Teletrabajo”, desempeñando sus funciones y cumpliendo objetivos laborales desde su propio hogar sin desatender sus responsabilidades familiares.

B. SINDICATOS

Visión General

Sin duda, para la representación de los trabajadores (sindicatos), la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el verdadero y gran punto débil, pues las mujeres han salido al mercado laboral pero los hombres no han entrado en las responsabilidades familiares, por lo que la mujer se encuentra desempeñando una doble función (laboral y familiar).

Otras aportaciones

- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es en lo que los/as empresarios/as basan los prejuicios con respecto a las mujeres, pues no lo relacionan con el género masculino.
- Si se consigue corresponsabilidad, será más fácil incorporar una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y no únicamente en el laboral.
- Uno de los problemas que dificulta la conciliación es que nos encontramos con una escasez de recursos facilitadores de dicha conciliación, sobre todo, en poblaciones pequeñas.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

La consideración de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como problema o dificultad en materia de Igualdad dentro del ámbito laboral depende de si la persona desempeña sus funciones profesionales en el empleo público, donde no se considera un punto débil, o en el empleo privado, donde sí se aboga por una dificultad en la conciliación.

Otras aportaciones

- La sociedad en general cada vez es más consciente de la necesidad de vivir en Igualdad. Es por ello que van surgiendo problemáticas en esta línea, sobre todo relacionadas con la conciliación. Esto puede ser debido a que cada vez hay más mujeres incorporadas al mercado laboral, por lo que reivindican, sobre todo, el fomento de la corresponsabilidad.

9. Planes de Igualdad en las empresas

EMPRESAS, TRABAJADORES/AS, AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS
DE ANDALUCÍA (AGRUPACIONES EMPRESARIALES, SINDICATOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)



9. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El **Título IV** de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, dedica su **Capítulo III** a los denominados **Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la Igualdad**. Así, en el **artículo 45**, se adjudica **obligatoriedad** en cuanto a la elaboración del Plan de Igualdad a las empresas de **más de 250 trabajadores/as**, además de a aquellas que así lo tengan establecido en su **convenio colectivo** de aplicación, o aquellas que lo hubiesen acordado con la **autoridad laboral** como medida de sustitución de otras sanciones; aportándose, también, que la elaboración de un Plan de Igualdad adquiere carácter **voluntario** para las empresas que **no recojan** ninguna de las circunstancias anteriores.

Seguidamente, en el **artículo 46** de la mencionada ley, se definen los **Planes de Igualdad** como un *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*, donde deberán fijarse objetivos concretos a alcanzar en pro de la Igualdad de Género, junto con actuaciones a implantar y un sistema de seguimiento y evaluación que permita analizar las acciones en base a dichos objetivos y reorientarlos en caso de necesidad, todo ello mediante un proceso de **negociación** entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as. Se especifica, además, en este mismo **artículo 46**, las **materias** a tratar en los Planes de Igualdad, apuntándose que éstos deben versar sobre todos aquellos aspectos implicados en una relación laboral, esto es, el **acceso** al empleo, la **clasificación profesional**, la **formación y promoción**, las **retribuciones** salariales, la **conciliación** y la ordenación de los tiempos de trabajo, y la **prevención del acoso** sexual y/o acoso por razón de sexo.

En cuanto al **procedimiento para la elaboración** de un Plan de Igualdad, cabe mencionar una serie de **Fases** que, completadas de manera adecuada, darán como fruto un resultado eficaz, viable y, sobre todo, igualitario y no discriminatorio por razón de sexo. Estas son:

A. Diagnóstico

Se trata de recopilar información detallada sobre la situación de la empresa en relación a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de identificar los ámbitos de actuación donde resulta necesario intervenir, tomando decisiones en base a las deficiencias encontradas. A modo de ejemplo orientativo, se propone examinar aspectos tales como las características de la empresa (estructura organizativa, mandos directivos, tamaño,...); características del personal (número de hombres y mujeres, categorías masculinizadas/feminizadas,...); acceso a la empresa y abandono de la misma; y formación para el reciclaje profesional, entre otros.

B. Programación e Implantación

En esta fase es donde se elaborará el Plan de Igualdad y se llevarán a cabo las acciones contempladas en el mismo, todo ello, en función de los resultados obtenidos en la fase diagnóstica. Se trata, por tanto, de establecer unos objetivos generales (a alcanzar a largo plazo) y otros de carácter específicos (a corto plazo) que conducirán al establecimiento de unas acciones concretas, las cuales deben dirigirse a satisfacer dichos objetivos y beneficiar a las personas destinatarias de las acciones (personal laboral vulnerable de sufrir discriminación por razón de sexo). Resulta necesario, además, para completar esta fase del plan, prever los recursos necesarios para intervenir adecuadamente, y establecer un calendario de actuación donde se ubique temporalmente la puesta de marcha de las actividades.

C. Seguimiento y Evaluación

Con la puesta en marcha de esta fase se pretende comprobar la eficacia del Plan de Igualdad elaborado en la empresa, esto es, se desea conocer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, además de reorientar aquellas acciones que no estén garantizando las expectativas iniciales, o detectar nuevas situaciones que hayan podido surgir y sean consideradas objeto de intervención en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, tras haber realizado un recorrido sobre la aportación legislativa en relación a los Planes de Igualdad en las empresas, pasamos a detallar la información recopilada tras el trabajo de campo realizado, donde se ha aglutinado el sentir tanto de **empresas** como de **trabajadores y trabajadoras**, además de **agentes sociales** y **económicos** implicados en la materia que nos ocupa. Las cuestiones abordadas son las siguientes:

1. Conocimiento del significado del concepto “Plan de Igualdad” en las empresas:

- Grado de conocimiento de los Planes de Igualdad
- Principales motivos por los que las empresas andaluzas desconocen en qué consiste un Plan de Igualdad
- Conocimiento de la existencia de ayuda públicas por parte de las Administraciones Públicas para contribuir a la implantación de planes de Igualdad

2. Diseño y elaboración de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

- Grado de importancia otorgado a la elaboración de un Plan de Igualdad en las empresas

- Situación actual de los Planes en cuanto a su elaboración
- Equipo de trabajo: Procedencia de los integrantes del equipo; formación específica en materia de Igualdad de Género; existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres
- Conocimiento de la existencia de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

3. Adopción e implantación de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

- Motivos por los que los/as empresarios/as adoptan Planes de Igualdad
- Planteamiento de los objetivos de las acciones contempladas en los Planes de Igualdad
- Presencia femenina en la asunción de responsabilidad de la implantación de los Planes de Igualdad
- Vigencia temporal de los Planes de Igualdad
- Principales ventajas de la adopción de Planes de Igualdad

4. Evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

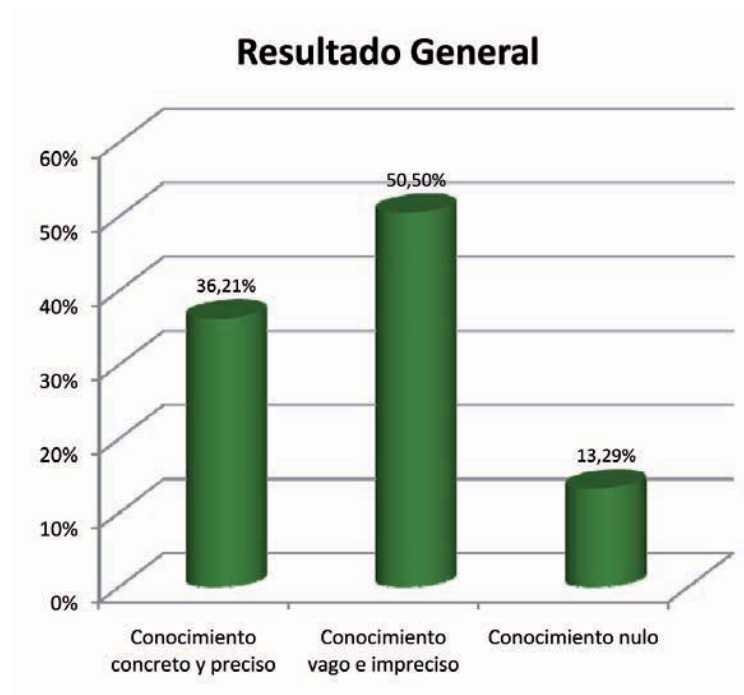
- Claridad de los indicadores de evaluación de los objetivos marcados
- Existencia de instrumentos de evaluación de los Planes de Igualdad
- Sistema de revisión periódica de los Planes de Igualdad

9.1 Conocimiento del significado del concepto “Plan de Igualdad” en las empresas



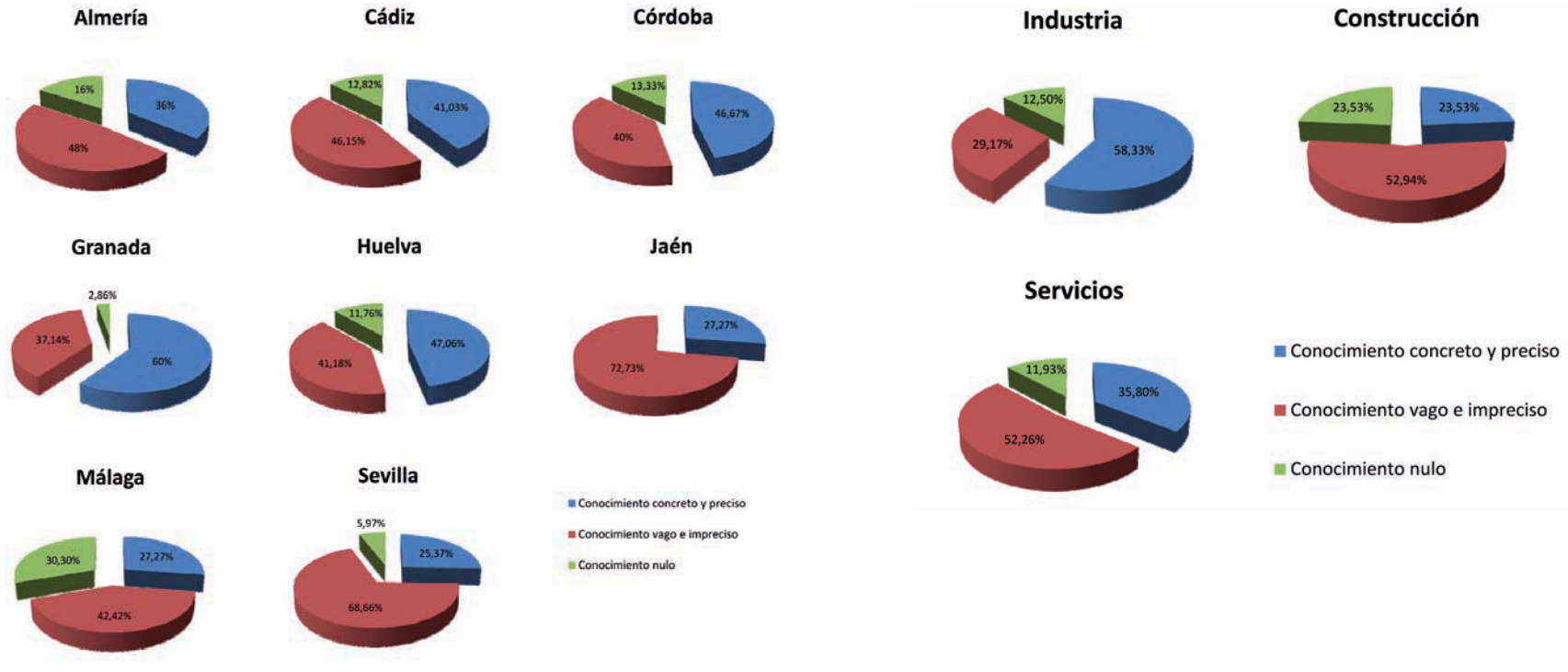
Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Grado de conocimiento de los Planes de Igualdad



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“El 50,50% de las empresas encuestadas afirman poseer un conocimiento vago e impreciso del concepto de Plan de Igualdad, frente a un 36,21% de ellas que dicen tener un conocimiento más concreto y preciso. Por el contrario, un 13,29% desconocen totalmente el término”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

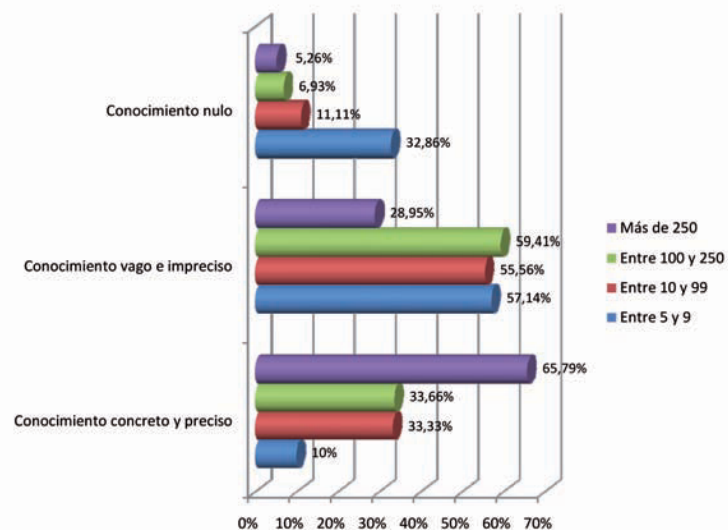
"Mostrando los datos por provincias, comprobamos que las empresas encuestadas de Granada (60%), Huelva (47,06%) y Córdoba (46,67%) dicen poseer un conocimiento más concreto y preciso del concepto de Plan de Igualdad. El resto de provincias registran un conocimiento más dudoso e impreciso, destacando Jaén (72,73%) y Sevilla (66,66%). La otra proporción de empresas que desconocen el término se sitúan, con un 30,30%, en Málaga y con un porcentaje inferior, que no supera el 16%, en Almería, Córdoba y Cádiz"

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por sector de actividad, son las empresas dedicadas a la industria las que registran un conocimiento bastante concreto y preciso del concepto de Plan de Igualdad (58,33%); mientras que las empresas de construcción y servicios poseen un grado de conocimiento más dudoso e impreciso, con un 52,94% y 52,26%, respectivamente. Asimismo, el mayor porcentaje de empresas que desconocen el término se establece en el sector de la construcción (23,53%)"

Principales motivos por los que las empresas andaluzas desconocen en qué consiste un Plan de Igualdad

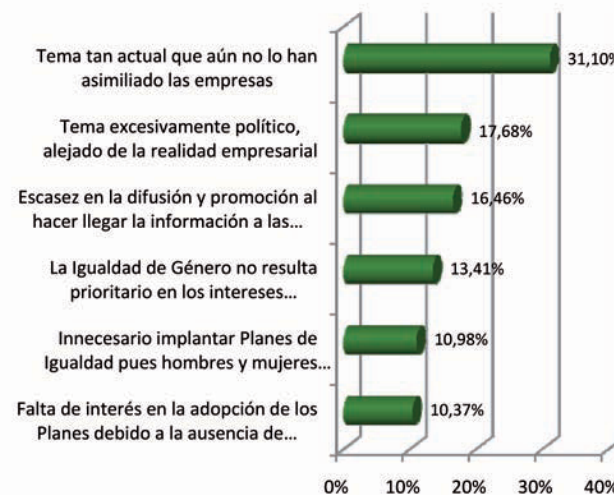
Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

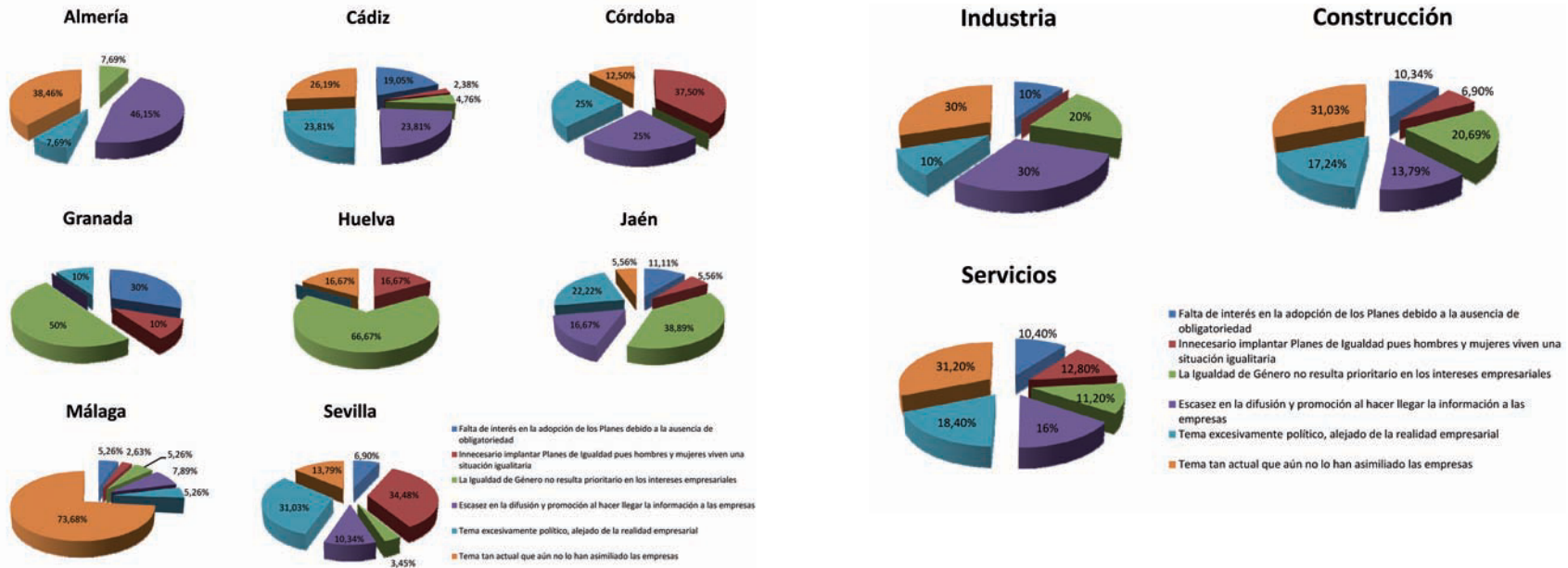
"Como se deduce de la gráfica, son las empresas encuestadas de más de 250 trabajadores/as (65,79%) las que mejor conocen el concepto de Plan de Igualdad, algo lógico porque son éstas las que por Ley tienen la obligatoriedad de elaborarlos. Son las restantes, microempresas y pequeñas y medianas empresas, las que denotan un conocimiento más dudoso e impreciso. Por último, son las micropymes, las que tiene entre 5 y 9 trabajadores/as, las que mayor desconocimientos tienen del concepto (32,86%)"

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las empresas encuestadas revelan que su desconocimiento del concepto de Plan de Igualdad es debido a que es un tema tan actual que aún no lo han podido asimilar, así lo manifiestan un 31,10%. Con valoraciones inferiores se sitúa el hecho de considerarlo un tema político y, por tanto, muy alejado de su realidad empresarial (17,68%), la escasez que hay en la difusión y promoción del término a las empresas (16,46%) o la creencia de que la igualdad de género no es un tema prioritario para las empresas (13,41%)"



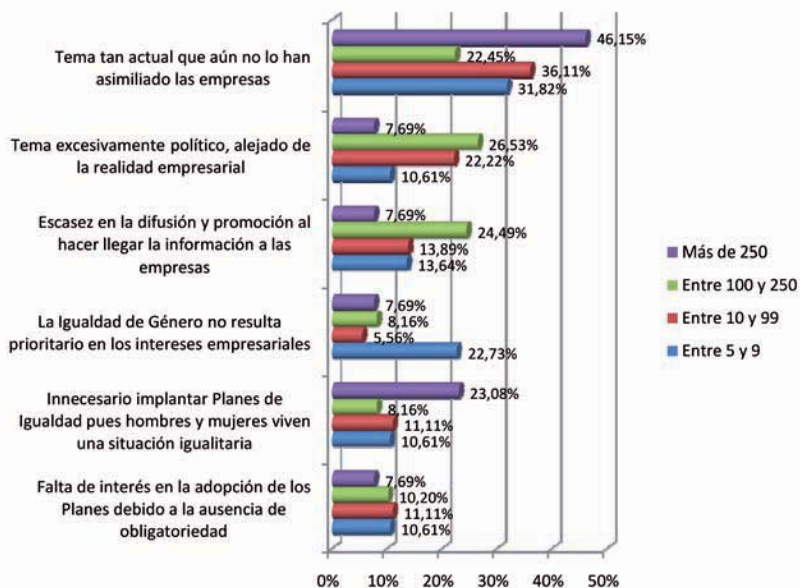
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Málaga demuestra que en sus empresas se desconoce el término de Plan de Igualdad porque es un tema tan actual que aún no lo han asimilado (73,68%). En Huelva (66,67%), Granada (50%) y Jaén (38,89%) las empresas consideran que la Igualdad de Género no es un tema prioritario para ellas, y en Córdoba (37,50%) y Sevilla (34,48%) se expone que su implantación es innecesaria ya que hombres y mujeres viven en Igualdad. Señalar también como significativo, que un 31,05% de las empresas sevillanas creen que el tema de los Planes de Igualdad es excesivamente político, de ahí el desinterés por comprenderlo, al igual que el 25% de las cordobesas"

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Tanto en el sector servicios, construcción como industria, predominan las empresas que expresan su desconocimiento del concepto de Plan de Igualdad atribuyéndolo a su actualidad, causante de que aún no lo hayan asimilado (31,20%, 31,03 y 30%, respectivamente). Industria manifiesta compartir esta opinión al 30% de las que pertenecen a dicho sector con la idea de que no se ha producido una suficiente difusión y promoción de ella para hacer llegar la información a las empresas. Por otro lado, en la construcción, con un 20,69%, revelan que la Igualdad de Género no es prioritaria en los intereses empresariales, opinión que comparten también un 20% de las empresas del sector industria"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

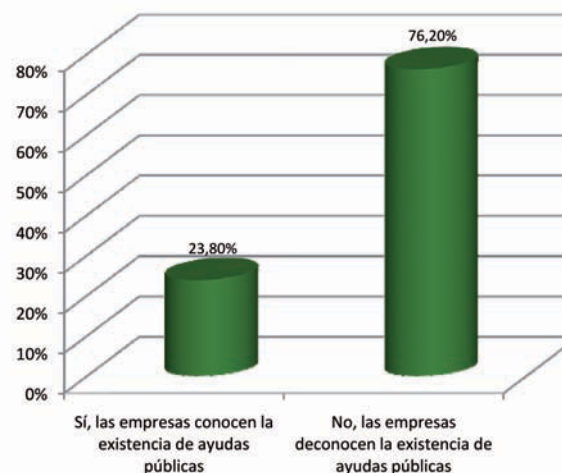


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Considerando el tamaño de la empresa, son las microempresas encuestadas, las que tienen entre 5 y 9 trabajadores/as, las que reflejan que la Igualdad de Género no resulta prioritario en los intereses empresariales (22,73%) así como que el desconocimiento puede ser debido a su falta de obligatoriedad. No obstante, las que poseen más de 250 trabajadores/as atribuyen dicho desconocimiento a la actualidad de la ley que hace que aún muchas empresas no lo hayan asimilado suficientemente (46,15%). Por otro lado, son las medianas empresas (de 100 a 250 trabajadores/as) las que mayoritariamente revelan que es un tema sumamente político (26,53%) y que no se está llevando a cabo un proceso de difusión y promoción adecuada que llegue a todas las empresas (24,49%)”

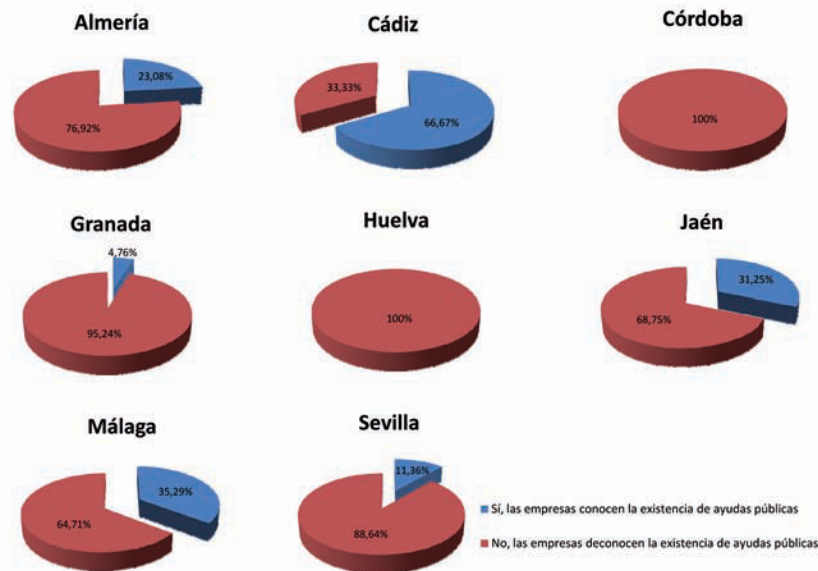
Conocimiento de la existencia de ayudas públicas por parte de las Administraciones para contribuir a la implantación de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

Resultado General



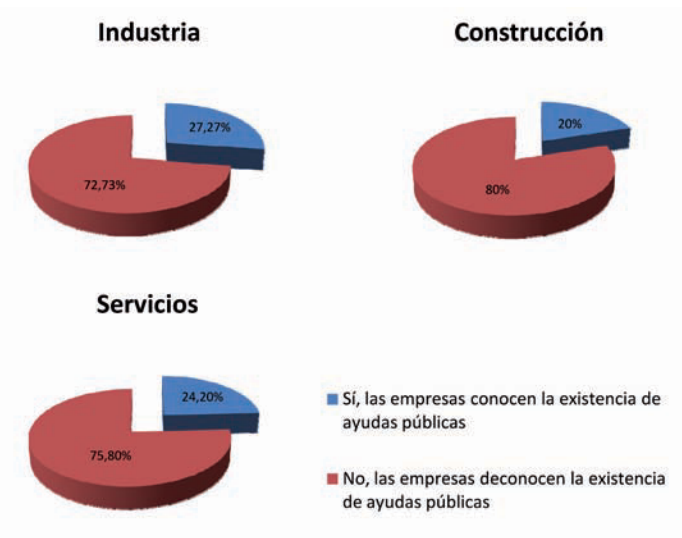
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Se observa un destacado 76,20% de las empresas encuestadas que afirman desconocer la existencia de ayudas públicas para la implantación de Planes de Igualdad”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

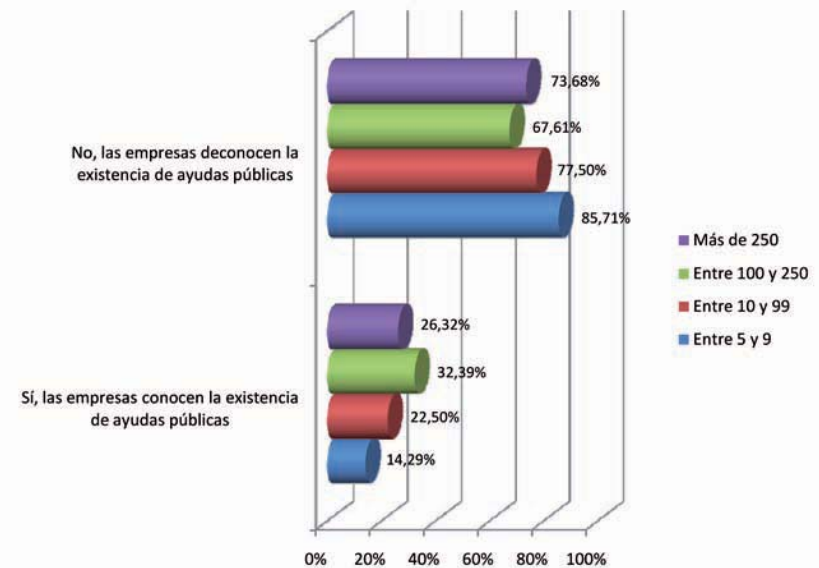
"Analizando los datos por provincias, queda patente como en todas las provincias predominan las empresas que desconocen la existencia de ayudas públicas para la implantación de Planes de Igualdad, destacando Huelva, Córdoba y Granada con un 100% y Granada, con el 95,24%; a excepción de Cádiz, donde con un 66,67% prevalecen las empresas que dicen conocer los diferentes tipos de ayudas que desde la Administración se han puesto en marcha"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En cuanto al sector de actividad, tanto las empresas de la construcción (80%), servicios (75,80%) como de industria (72,73%) afirman no conocer los diferentes tipos de ayuda que desde la Administración se les ofrece para implantar Planes de Igualdad"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

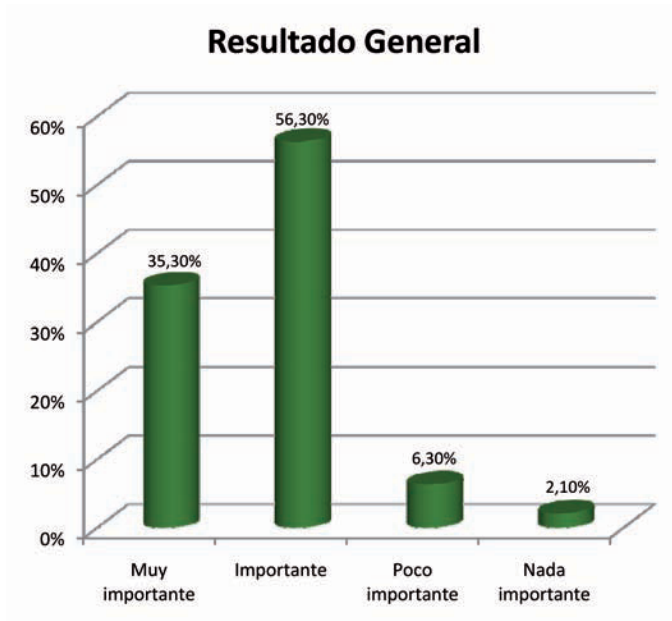
"Atendiendo al tamaño de la empresa, son las que tienen una plantilla de trabajadores/as entre 5 y 9 personas las que mayor desconocimiento poseen de las ayudas que la Administración ofrece, seguidas por las pequeñas, grandes y medianas empresas en un porcentaje también elevado. Son un 32,39% de las medianas empresas encuestadas, de 100 a 250 trabajadores/as, las que afirma conocerlas"

9.2. Diseño y elaboración de Planes de Igualdad en la empresas andaluzas



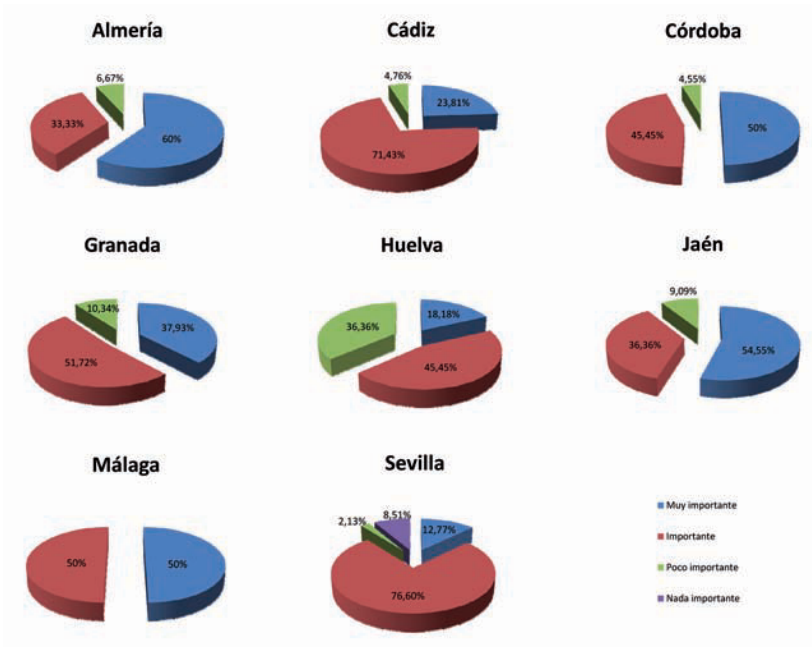
Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Grado de importancia otorgado a la elaboración de un Plan de Igualdad en las empresas andaluzas



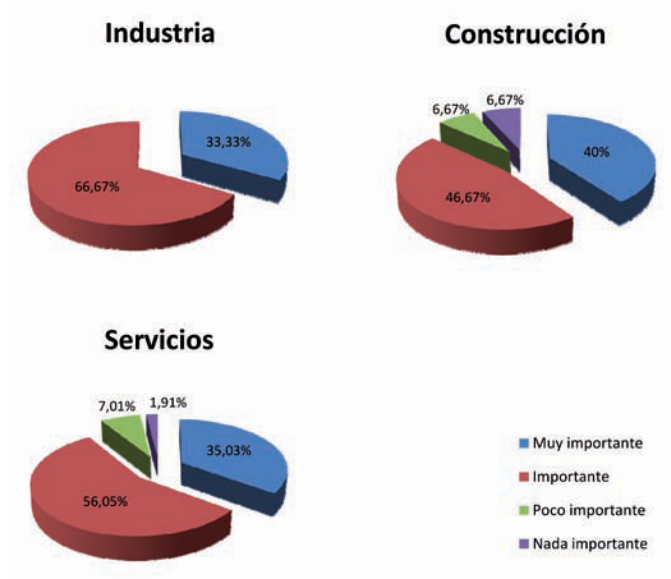
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Un 56,30% de las empresas encuestadas consideran que es importante que las empresas elaboren su Plan de Igualdad, seguidas de un 33,30% que lo consideran muy importante. Sólo un 2,10% expresa que no resulta importante en absoluto”



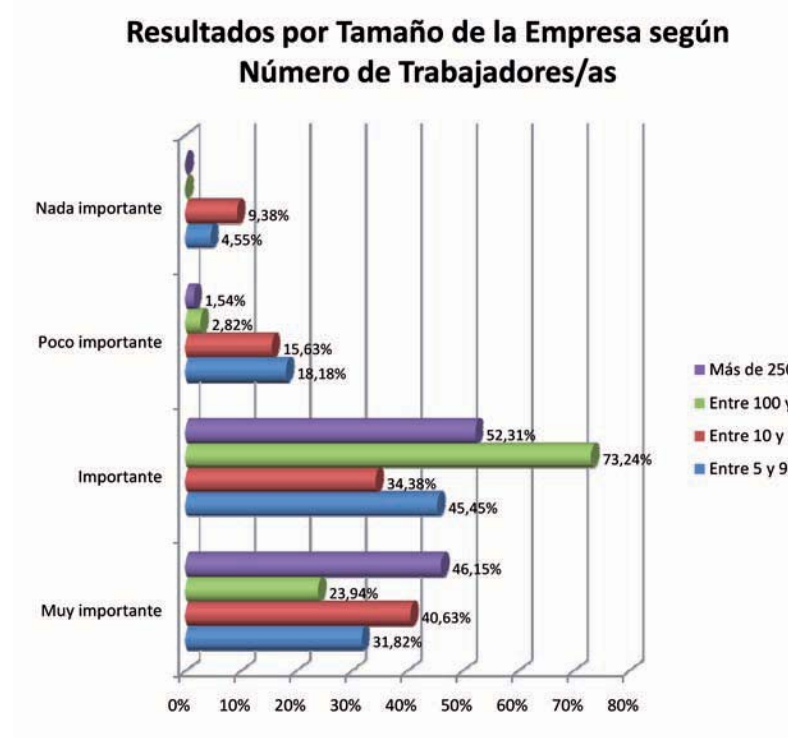
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“La distribución por provincias pone de manifiesto que predominan las empresas de Almería (60%), Jaén (54,55%) y Córdoba (50%) como las que consideran muy importante la implantación de Planes de Igualdad; mientras que Sevilla (76,60%) y Cádiz (71,43%) los consideran relevante”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

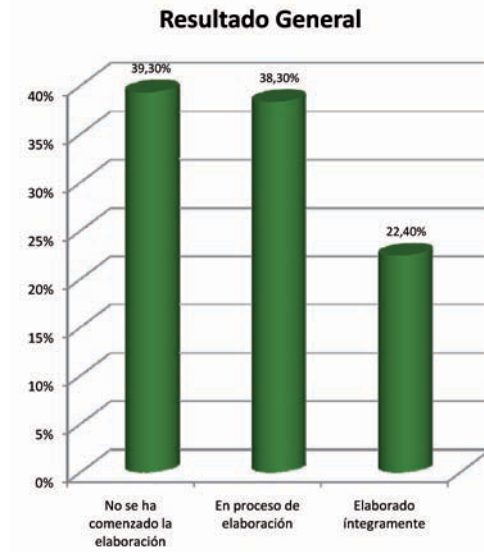
“Las empresas encuestadas revelan que tanto en el sector industria (66,67%), como en el de servicios (56,05%) y construcción (46,67%) se otorga relevancia a la elaboración de Planes de Igualdad. Asimismo, es en el sector de la construcción donde se localizan las empresas que lo señalan como muy importante (40%). Nada importante lo anotan un 6,67% de las empresas en el sector de la construcción y con un 1,91% en servicios”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

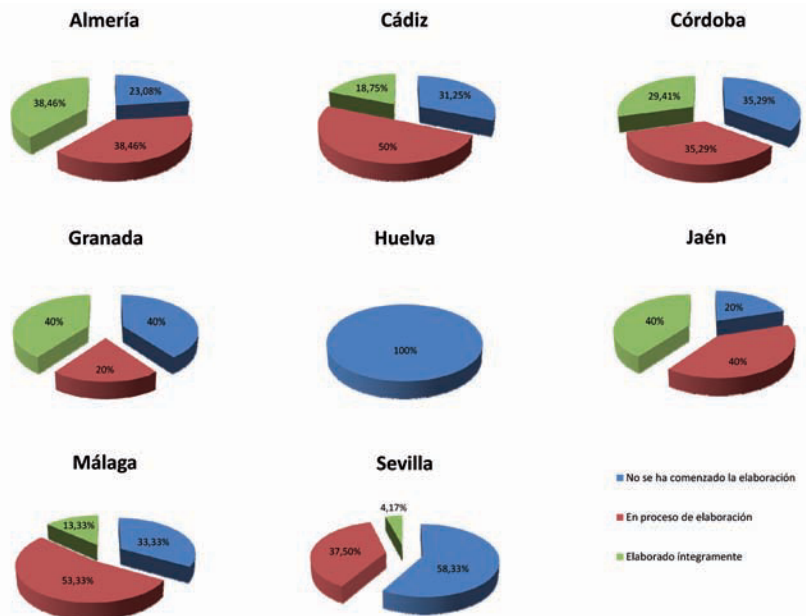
“Aunque las valoraciones más altas apuntan a que todas las empresas consideran importante la implantación de Planes de Igualdad, son las de 100 a 250 trabajadores/as las que más lo estiman, con un 73,24%. Las grandes empresas, la consideran muy importante y las micropymes son las que puntúan más alto en poco importante, un 19,18% de ellas”

Situación actual de los Planes de Igualdad en cuanto a su elaboración



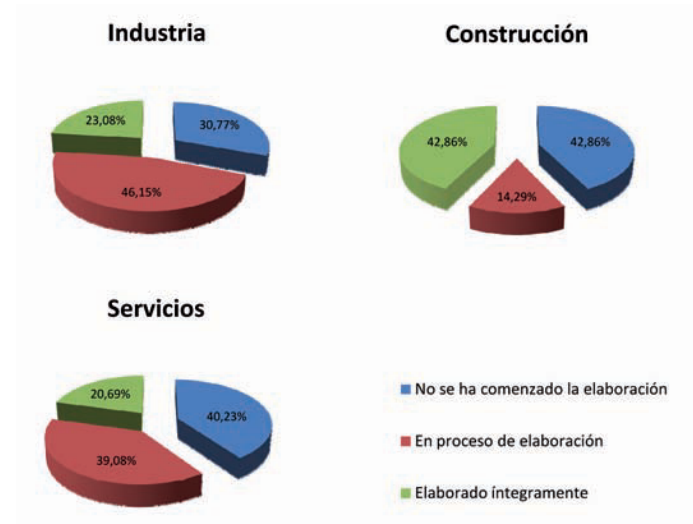
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como queda reflejado en la gráfica, sólo un 22,40% de las empresas encuestadas afirman que tienen elaborado íntegramente su Plan de Igualdad. En un porcentaje muy similar, se sitúan las que dicen que no han comenzado su elaboración (39,30%) o que está en proceso (38,30%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

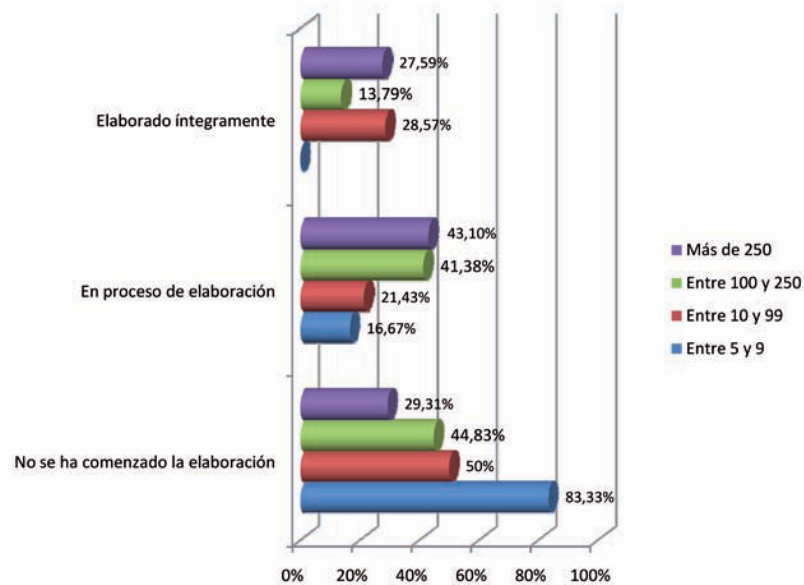
“Mostrando los datos por provincias, en todas ellas, a excepción de Huelva, existen empresas que ya tienen elaborado íntegramente su Plan de Igualdad, en algunas más que en otras, así en Granada y Jaén un 40% y en Almería un 38,46%, como las más significativas. Es en Huelva (100%), junto con Sevilla (58,33%), donde predominan las empresas que afirman que aún no han comenzado su elaboración, siendo más preocupante la ciudad de Huelva que es la totalidad de las empresas allí encuestadas. Alentador es el hecho que empresas de todas las provincias están en proceso de finalizar su Plan de Igualdad, destacar Málaga (53,33%) y Cádiz (50%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Analizando los datos obtenido por sector de actividad, queda de manifiesto como en el sector industria predominan las empresas cuyo Plan de Igualdad está en proceso de elaboración (46,15%). En el sector servicios prevalecen, sin embargo, las que no han comenzado su elaboración (un 40,23% de total), y en construcción esta opción se encuentra compartida con las empresas que afirman tenerlo elaborado íntegramente (42,86% en ambos casos)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



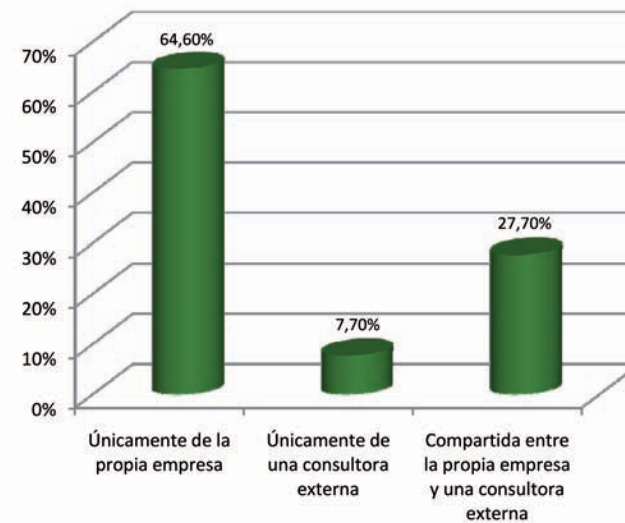
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según el tamaño de las empresas, las microempresas son las que con mayor porcentaje afirman no haber comenzado a elaborar su Plan de Igualdad (83,33%); un 43,10% de las grandes empresas (más de 250 trabajadores/as) atestiguan tenerlo en proceso de elaboración; mientras que un 27,59% de ellas reconoce tenerlo elaborado íntegramente, dato éste alarmante pues son este tipo de empresas las que se encuentran obligadas a elaborarlo según indica la propia normativa en materia de Igualdad”

Equipo de trabajo del Plan de Igualdad:

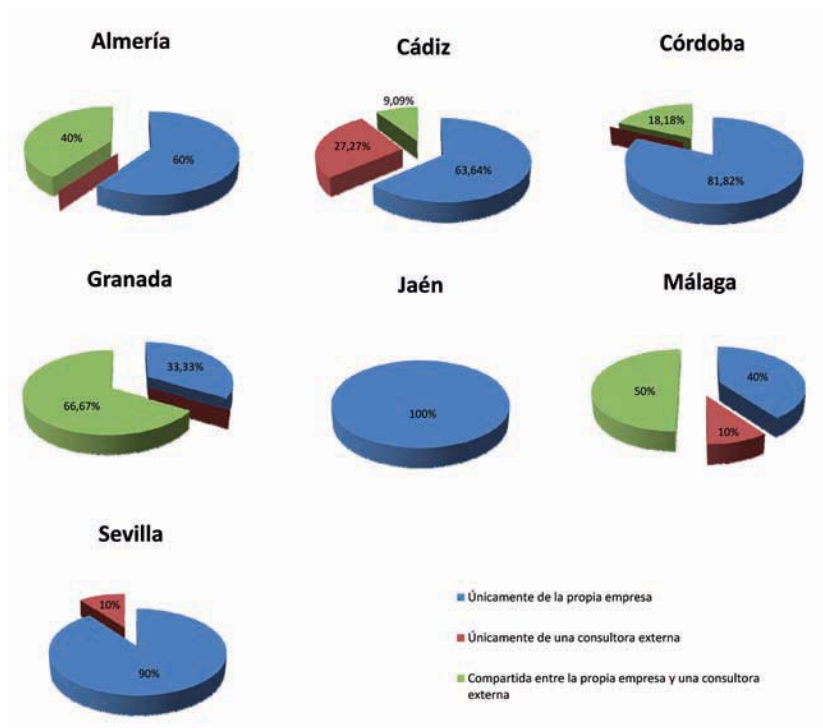
- Procedencia de los integrantes del Equipo de trabajo

Resultado General



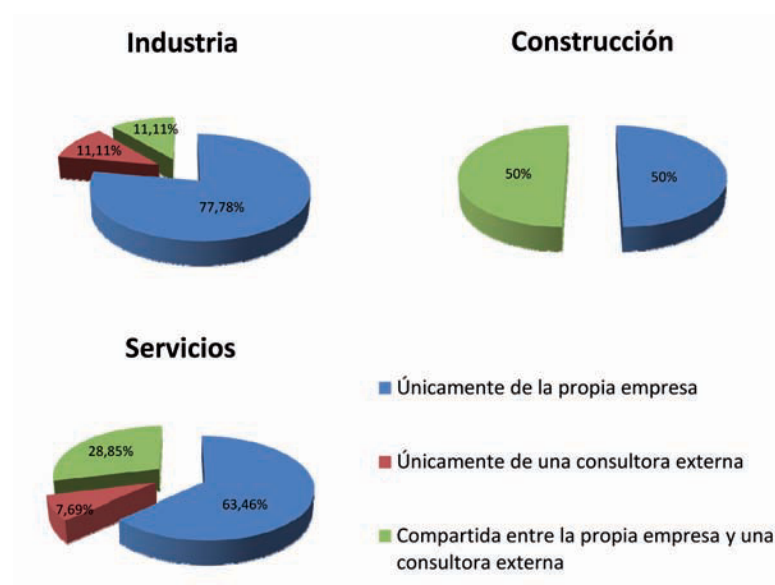
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según las empresas encuestadas, los integrantes del equipo de trabajo encargado de elaborar el Plan de Igualdad proviene únicamente de la propia empresa (64,60%). Por otro lado, un 27,70% de ellas piensan que son compartidos entre la empresa y una consultoría externa; mientras que tan sólo un 7,70% denotan que proceden de una consultoría externa”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

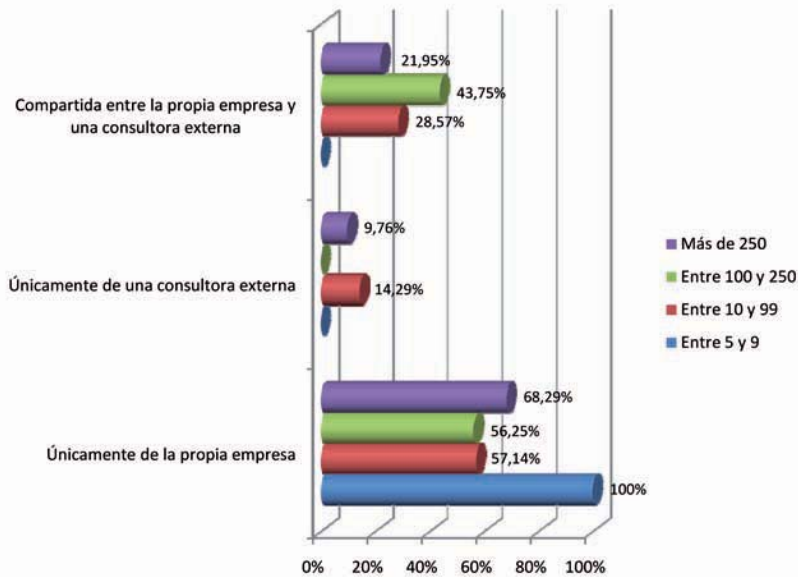
“Las empresas de Jaén (100%), Sevilla (90%) y Córdoba (81,82%) resultan ser las que aseguran que sus equipos de trabajo de los Planes de Igualdad están formados únicamente por personas de la propia empresa. Asimismo, la mayoría de las empresas de Granada (66,67%), Málaga (50%) y Almería (40%) determinan que en las suyas también participan personal de una consultoría externa. Los resultados menos representativos apuntan a aquellas que revelan que los integrantes del equipo provienen únicamente de una consultoría externa”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sector empresarial, es en la industria y en servicios donde se sitúan la mayoría de las empresas que piensan que los equipos de trabajo de los Planes de Igualdad únicamente están formados por personal de propia empresa, con un 77,78% y 63,46%, respectivamente. EL sector de la construcción revela que los equipos están integrados por personal tanto de la empresa como de una consultoría externa”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

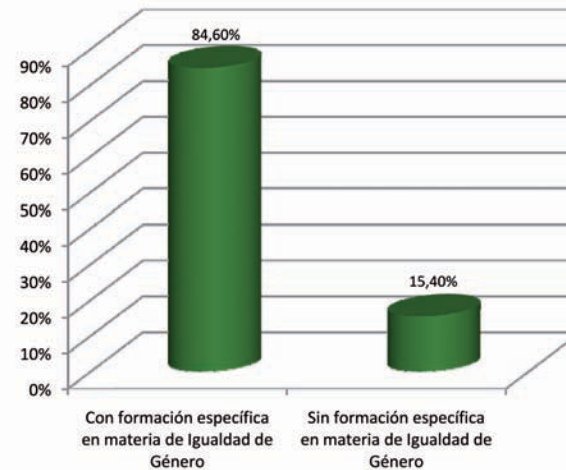


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Considerando el tamaño de la empresa, son las que poseen una plantilla entre 5 y 9 trabajadores/as las que indican que el equipo de trabajo para la elaboración de Planes de Igualdad está formado únicamente por la propia empresa (100%), igualmente la consideran las restantes con porcentajes no inferiores al 56%. Son las empresas entre 100 y 250 trabajadores/as las que reflejan, con un 43,75%, que también forma parte de dicho equipo de trabajo una consultora externa. Sólo un mínimo porcentaje de las grandes y pequeñas empresas encuestadas registran que únicamente están integrados con una consultora externa”

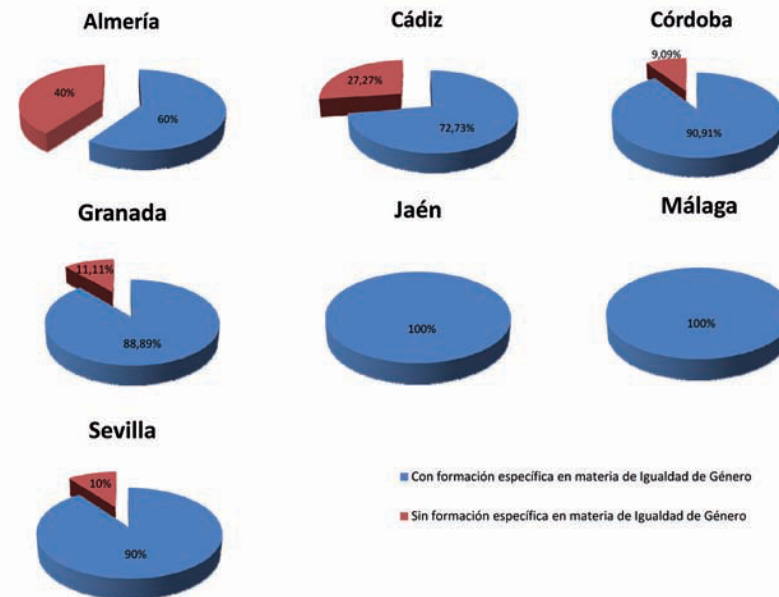
- Formación específica en materia de Igualdad de Género de los miembros del Equipo

Resultado General



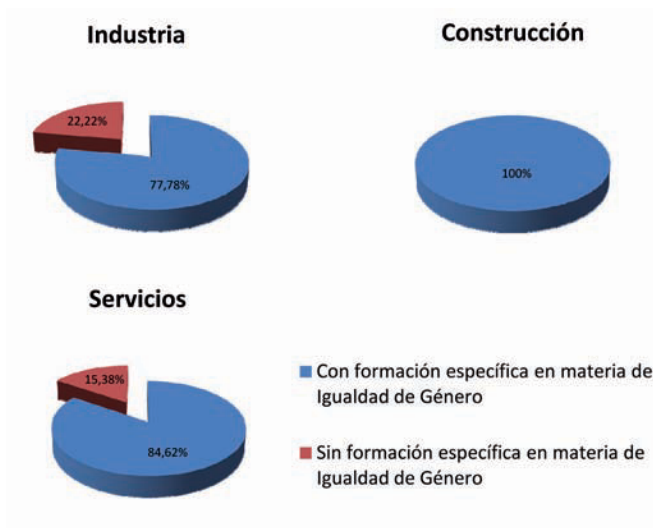
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas andaluzas encuestadas consideran que los miembros del equipo de trabajo de los Planes de Igualdad tienen formación específica en materia de Igualdad de Género, un 84,60% de ellas así lo manifiestan”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

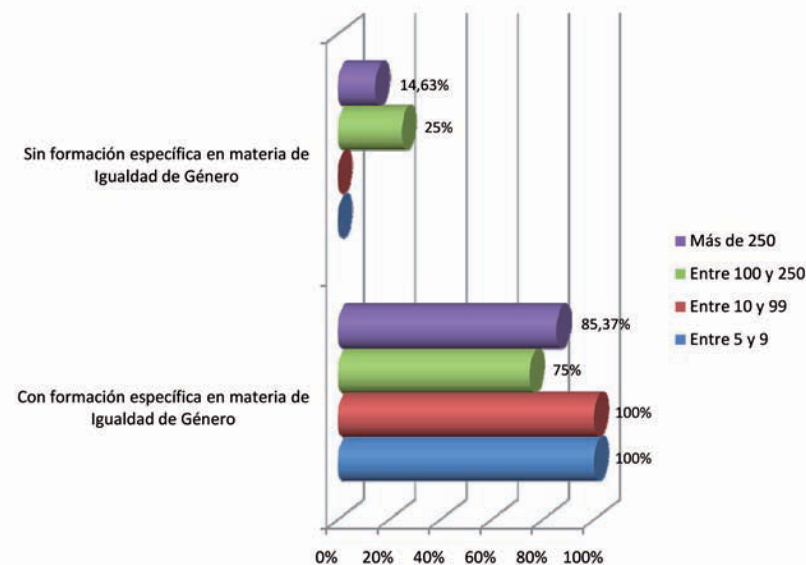
“Desglosando los datos generales por provincias, en todas ellas predominan las empresas que indican que los equipos de trabajo están formados por personas que poseen formación específica en Igualdad de Género, con porcentajes que van desde el 100%, en Jaén y Málaga, hasta el 60% de Almería”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Considerando los sectores de actividad, el 100% de las empresas del sector de la construcción denotan que los equipos de trabajo que elaboran los Planes de Igualdad poseen formación específica en la materia, al igual que sucede en el sector servicios con un 84,62%, e Industria con un 77,78%. Es en esta última donde se registra el porcentaje más alto de empresas donde los equipos no poseen formación, con un 22,22%”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

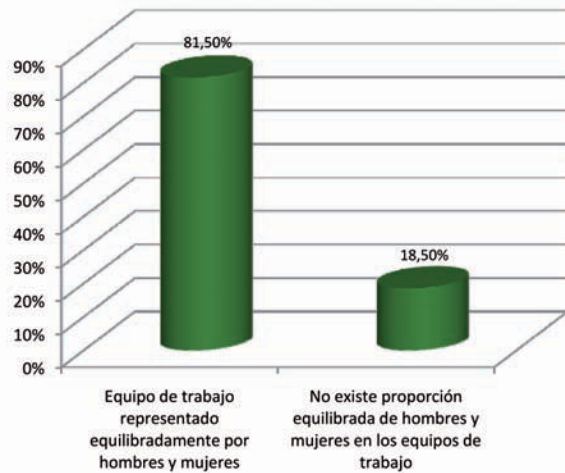


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según el tamaño, son la totalidad de las microempresas y las pequeñas empresas encuestadas las que piensan que los equipos de trabajo encargados de elaborar los Planes de Igualdad poseen formación específica en la materia, al igual que un 85,37% de las grandes empresas y un 75% de las que tienen entre 100 y 250 trabajadores/as; siendo estas últimas las que con un 25% denotan que no existe tal formación”

- Existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según las empresas encuestadas, los equipos de trabajo formados para elaborar los Planes de Igualdad, se constituyen por un número equilibrado de hombres y mujeres, así queda manifestado en un 81,50%"

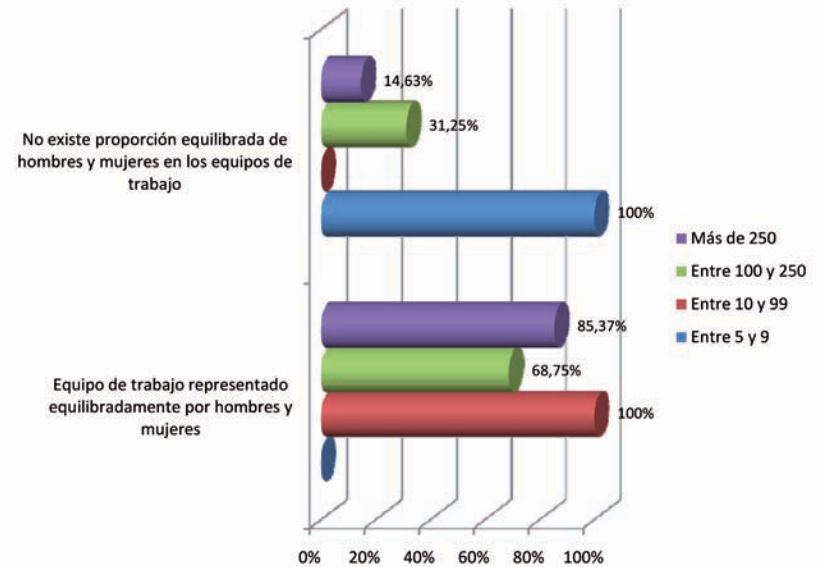
"Mostrando los datos obtenidos por provincias, se registra que en todas ellas predominan las empresas que confirman que los equipos de trabajo se caracterizan por ser paritarios, despuntando Jaén y Málaga con un 100% del total. Por otro lado, se localiza en Málaga el mayor porcentaje de empresas que consideran que no existe una proporción equilibrada entre ambos sexos, quedando manifestado en un 40%"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

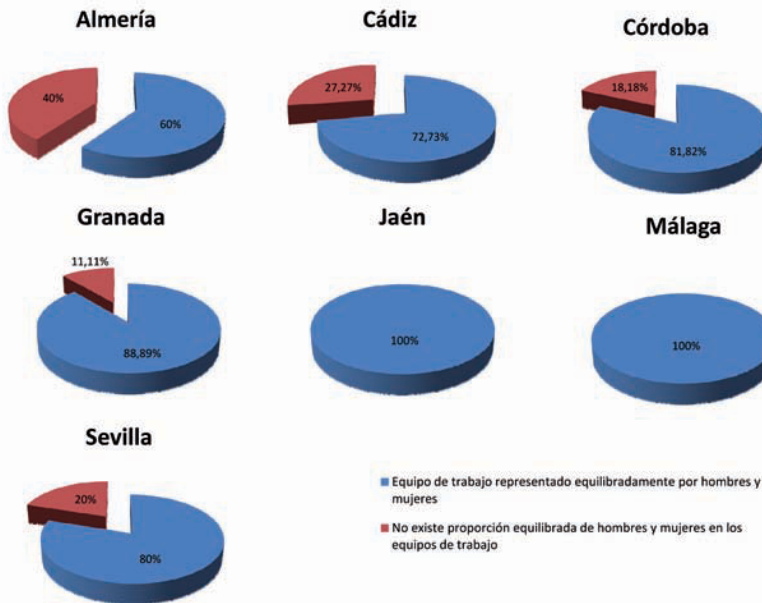
"Atendiendo al sector de actividad, igualmente como se viene apuntando, predominan en los tres sectores las empresas que revelan que existe paridad entre hombres y mujeres en los equipos de trabajo, destacando la construcción con un 100%. Por el contrario, es en la industria donde se recoge mayor número de empresas que expresan que no es real tal paridad (44,44%)"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"El 100% de las microempresas enuncian que no existe paridad en los equipos de trabajo entre hombres y mujeres; por el contrario, las pequeñas, grandes y medianas empresas sí apoyan que existe igualdad"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia



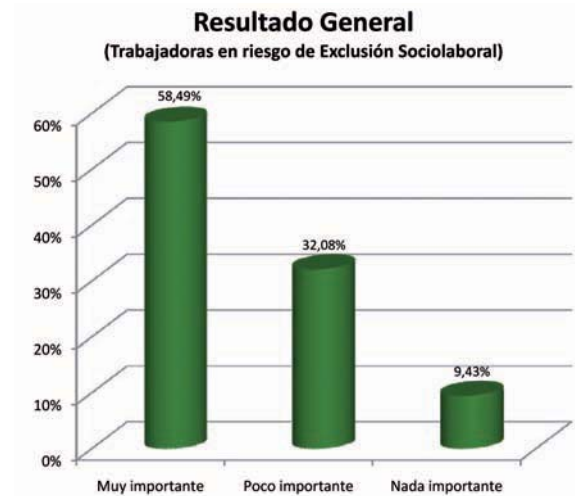
Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...

Grado de importancia otorgado a la elaboración de un Plan de Igualdad en las empresas andaluzas



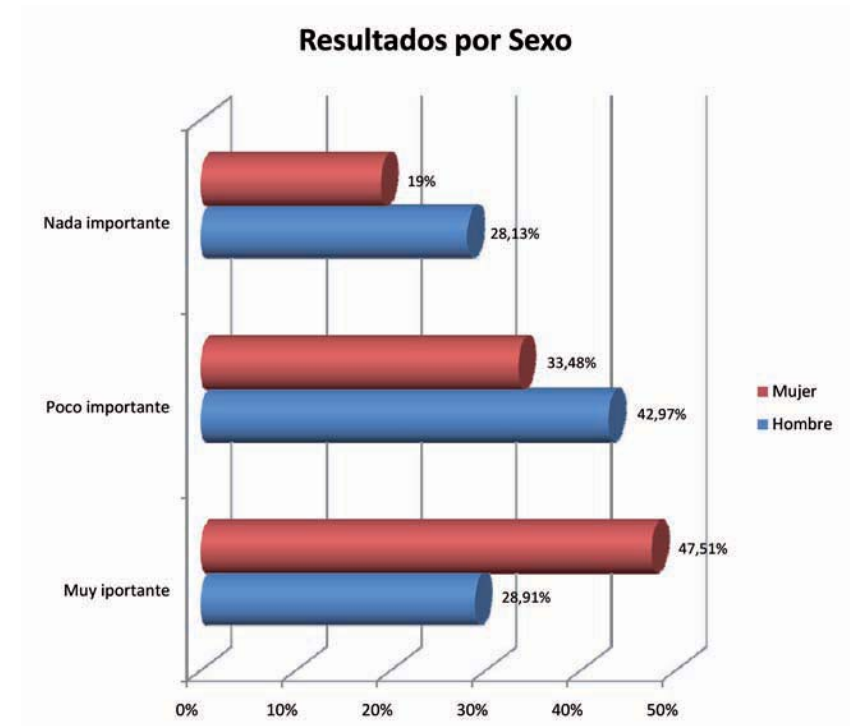
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las personas trabajadoras encuestadas consideran muy importante la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, así lo manifiestan un 40,70% de ellas; un 37% lo ven como poco importante y un 22,30% como nada importante, porcentaje que podemos catalogar de inquietante”



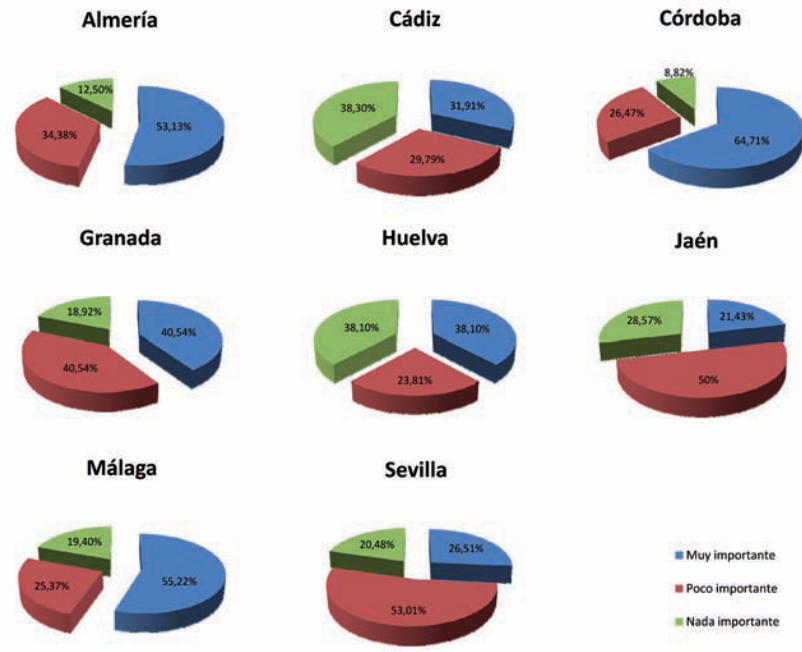
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Para el 58,49% de las mujeres trabajadoras en riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas es muy importante, seguida del 32,08% que las consideran poco relevante para la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

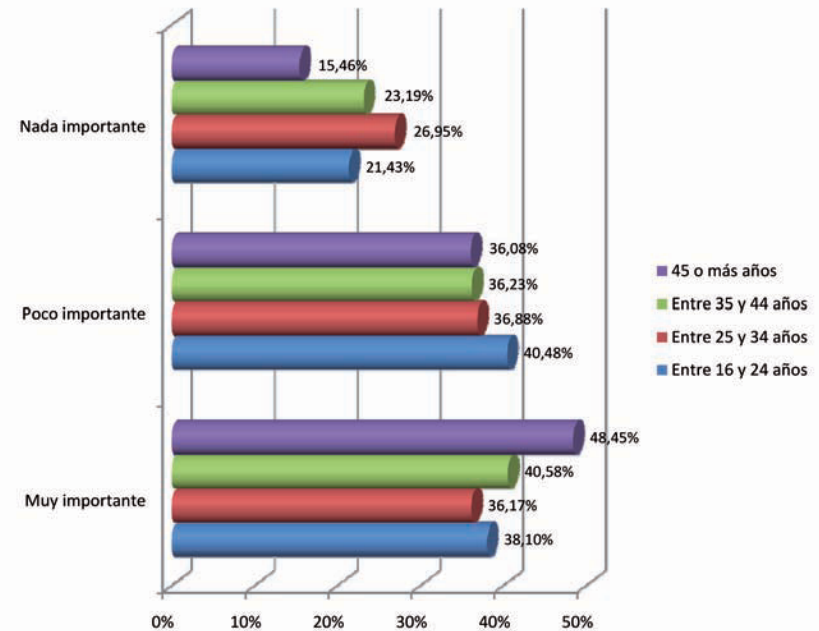
“El 47,51% de las mujeres trabajadoras encuestadas piensan que la elaboración por parte de la empresa de Planes de Igualdad es muy importante, frente a un 42,97% de los hombres que señalan que es poco importante. Lo valoran como nada importante un 28,13% de estos últimos y un 19% de las primeras”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

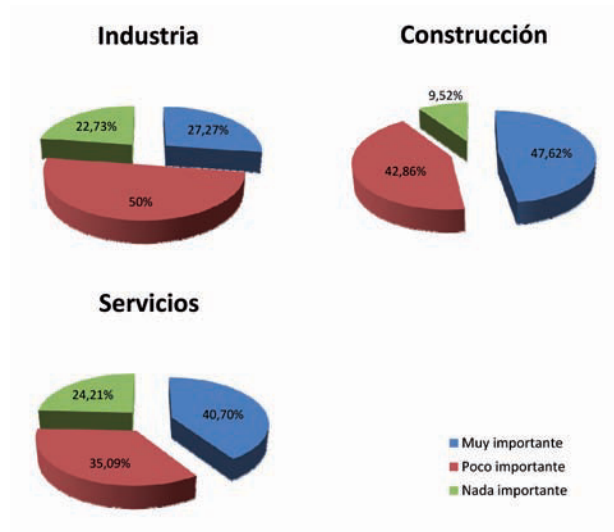
"Desglosando los datos por provincias, se obtienen unos resultados un tanto heterogéneos, así en las provincias de Córdoba (64,71%), Málaga (55,22%) y Almería (53,13%) predominan las personas trabajadoras que consideran que la elaboración de Planes de Igualdad es muy importante, seguidas de Granada (40,54%) y Huelva (38,10%) que comparten dicha valoración con la opinión de aquellas que la consideran poco importante o nada importante, respectivamente. Los/as trabajadores/as de Sevilla (53,01%) y Jaén (50%) son los/as lo consideran mayoritariamente, poco importante, y es en la ciudad de Cádiz donde predominan los/as que piensan que es nada importante, con un 38,38%"

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Por edades, son las personas trabajadoras de 45 años o más las que piensan que es muy importante que las empresas elaboren Planes de Igualdad (48,45%), seguidas por las de entre 35 a 45 años, con un 40,58%. Las más jóvenes son las que indican con mayores valoraciones que es poco importante y las que tienen una edad comprendida entre los 25 y los 34 años, lo creen nada importante (26,95%)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las personas trabajadoras encuestadas consideran que es en el sector de la construcción y en servicios donde resulta muy importante la elaboración de Planes de Igualdad por parte de las empresas, con un 47,62% y 40,70%, respectivamente; en industria, el 50% de los/as encuestados/a indican que es poco importante. Nada importante lo señalan un máximo un 24,21% de los/as trabajadores/as del sector servicios y un mínimo de 9,52% del sector de la construcción”

Conocimiento de la existencia de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

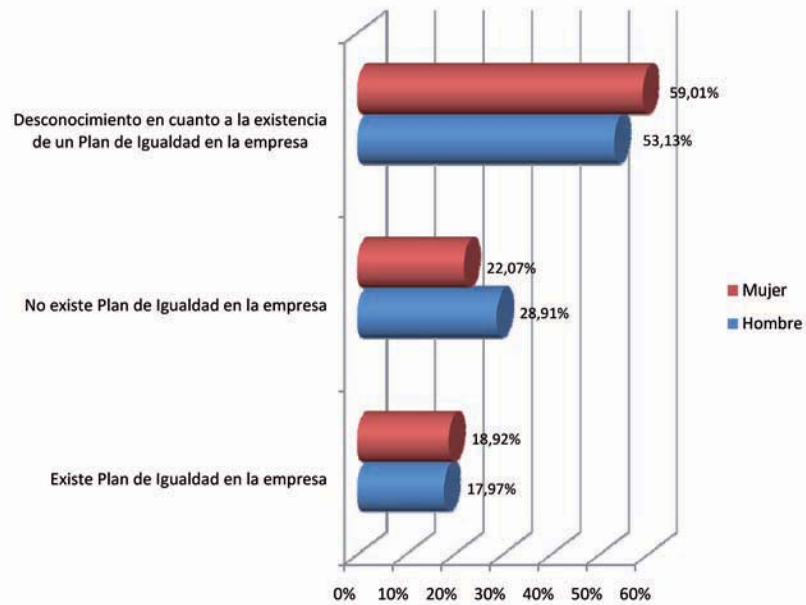
“Las personas trabajadoras encuestadas denotan un desconocimiento en cuanto a la existencia o no de un Plan de Igualdad en su empresa, un 56,90% así lo manifiesta. Por el contrario, un 24,60% expone que no existe, mientras que el 18,60% afirma tenerlo elaborado”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

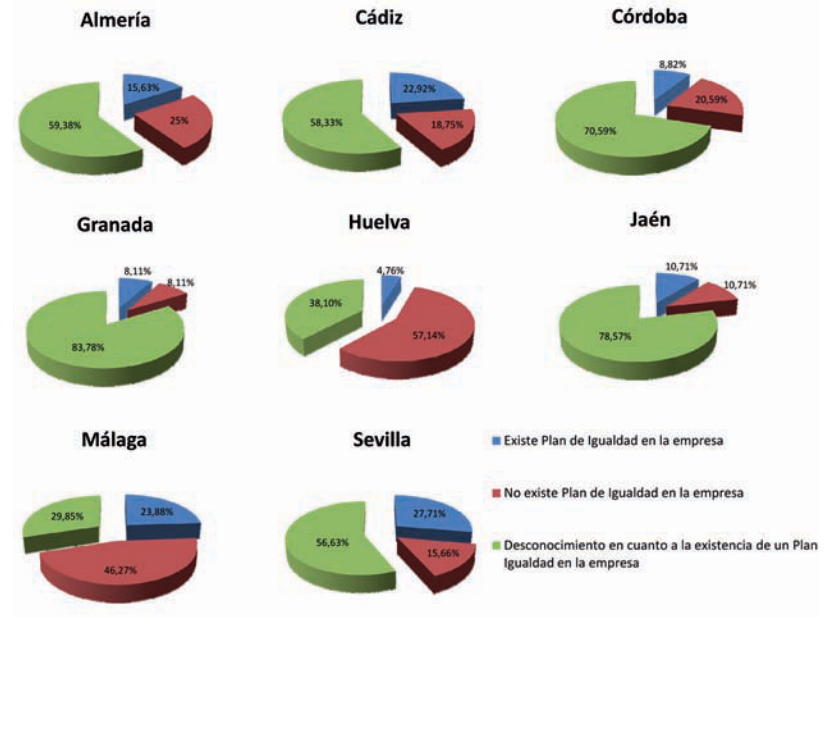
“Un 47,17% de las encuestadas afirman tener un desconocimiento en cuanto a la existencia de Planes de Igualdad en las empresas. Las valoraciones entre las que afirman que sí se elaboran y las que no son aparentemente equitativas, 24,53% de las primeras y 28,30% de las segundas”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

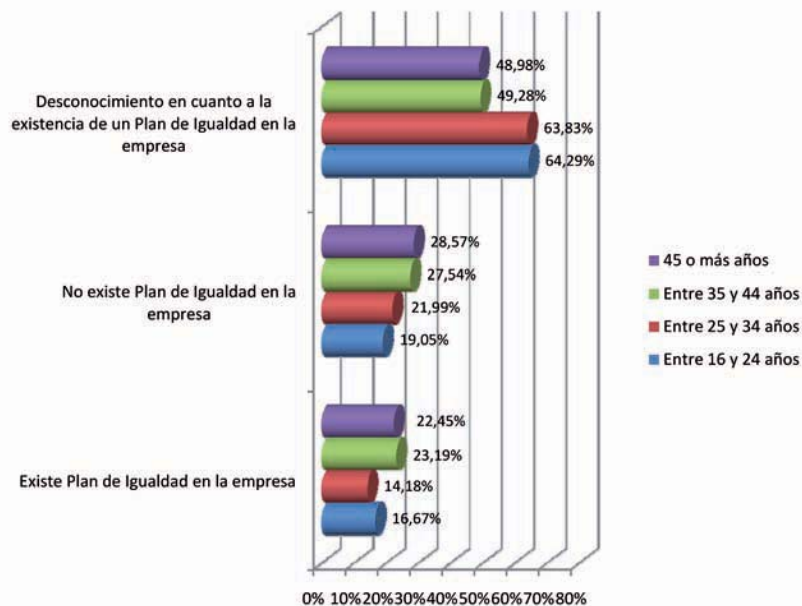
“Atendiendo al sexo de las personas trabajadoras encuestadas, la mayoría, tanto de hombres como de mujeres, desconocen si su empresa existe o no un Plan de Igualdad, así lo manifiestan un 53,13% y 59,01%, respectivamente. Los resultados resultan también muy similares en las otras dos opciones, así un 18,92% de las mujeres encuestadas afirman que en su empresa existe un Plan de Igualdad y un 17,97% de los hombres; niegan su existencia un 22,07% de las trabajadoras y un 28,91% de los trabajadores”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos por provincias, en la mayoría de ellas predominan las personas trabajadoras que desconocen la existencia o no de un Plan de Igualdad en las empresas, destacando Granada (83,78%), Jaén (78,57%) y Córdoba (70,59%), como las más representativas. Se sitúan en Huelva y en Málaga los/as trabajadores/as que afirman que no existen Planes de Igualdad en las empresas andaluzas, con un 57,14% y 46,27%, respectivamente. Un porcentaje inferior de personas que sí consideran que existen se localizan, mayoritariamente, en Sevilla (27,71%) y Málaga (23,88%)”

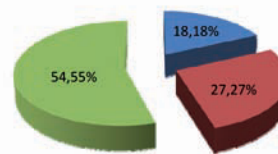
Resultados por Edades



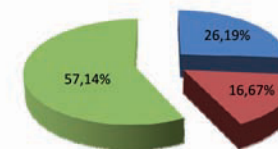
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las personas trabajadoras encuestadas de entre 16 y 34 años reflejan ser las que mayor desconocimiento tienen sobre la existencia o no de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas, con un porcentaje que ronda el 64%. Por el contrario, las que tienen 35 años o más, aunque con un porcentaje inferior, consideran que no existen tales Planes de Igualdad (alrededor del 28%)”

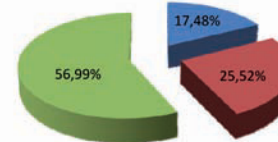
Industria



Construcción



Servicios



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Tanto en el sector de la construcción como en el de servicios e industria predominan los /as trabajadores/as que desconocen la existencia de Planes de Igualdad en las empresas. Destacamos un 26,19% de los/as pertenecientes a la construcción que afirman que las empresas sí elaboran dichos planes, frente a un 18,18% de industria que lo niegan, como los/as más representativos/as”

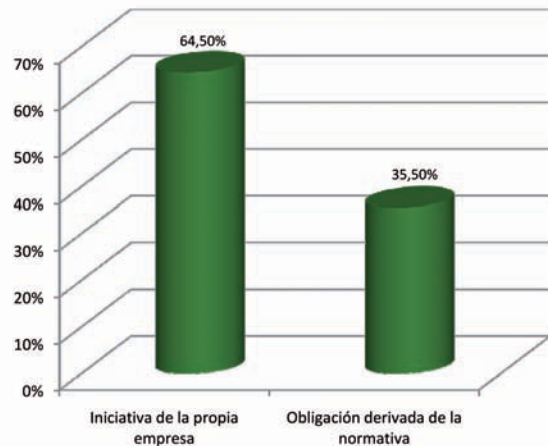
9.3 Adopción e implantación de Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Motivos por los que los/as empresarios/as de Andalucía adoptan Planes de Igualdad en sus empresas



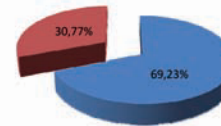
Resultado General



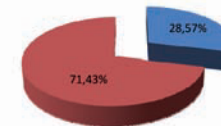
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según las empresas andaluzas encuestadas, es iniciativa propia la elaboración de Planes de Igualdad, así lo manifiesta un 64,50%, frente al 35,50% que lo elaboran por ley"

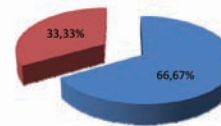
Industria



Construcción



Servicios

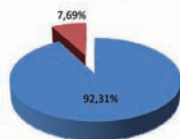


■ Iniciativa de la propia empresa
■ Obligación derivada de la normativa

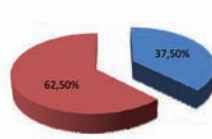
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según la actividad empresarial, las empresas encuestadas consideran que es en el sector industria (69,23%) y servicios (66,67%) donde mayoritariamente se comprueba que las empresas elaboran Planes de Igualdad por propia iniciativa; sucediendo lo contrario en la construcción, donde se registra que se elaboran por obligación normativa"

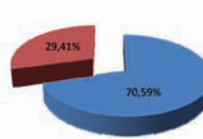
Almería



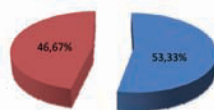
Cádiz



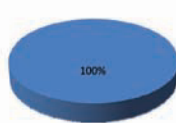
Córdoba



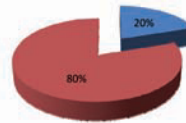
Granada



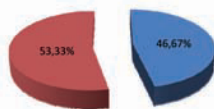
Huelva



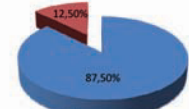
Jaén



Málaga



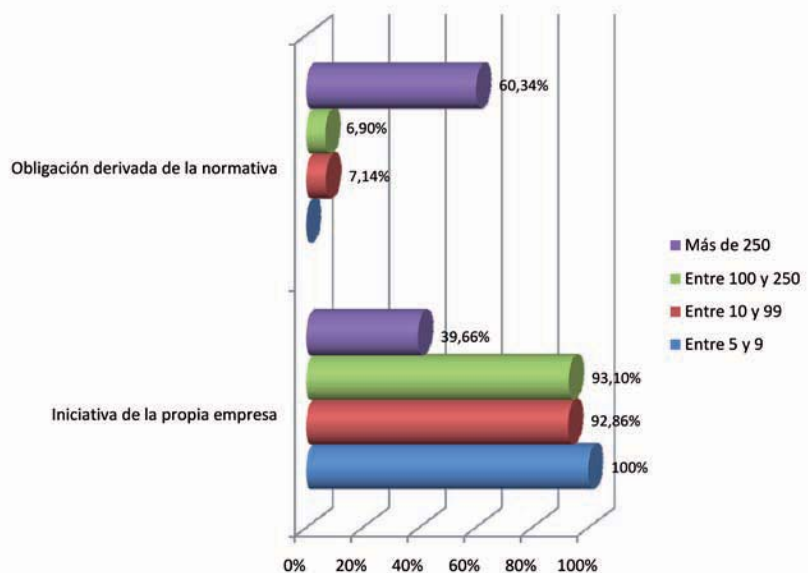
Sevilla



■ Iniciativa de la propia empresa
■ Obligación derivada de la normativa

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

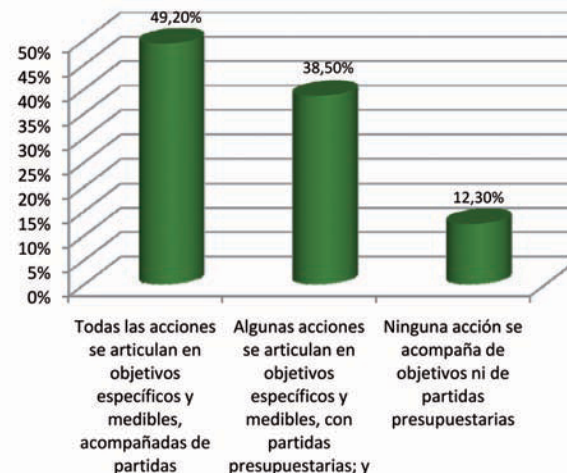


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como es de esperar, las empresas encuestadas de más de 250 trabajadores/as resultan ser las que consideran que la elaboración de los Planes de Igualdad se realiza por obligación derivada de la normativa, y es que ésta así lo determina para las grandes empresas; no obstante, para el resto únicamente resulta recomendable, por lo que suelen elaborar los Planes de Igualdad por propia iniciativa”

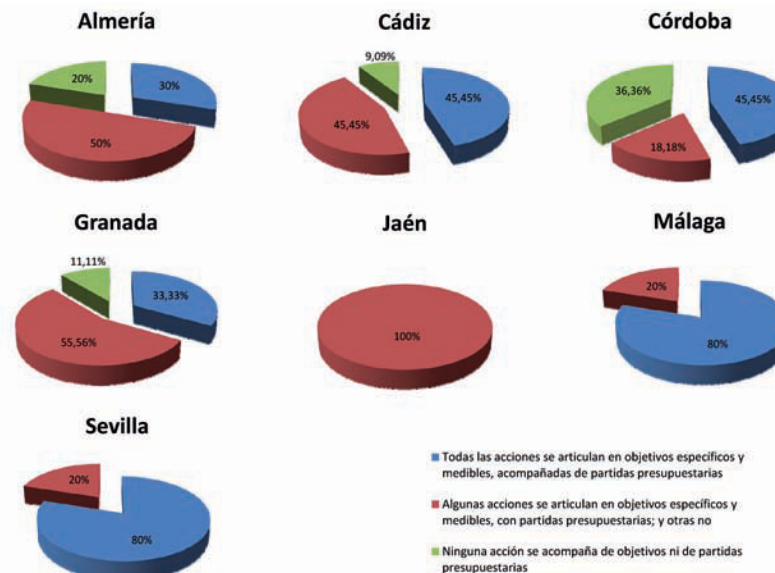
Planteamiento de los objetivos de las acciones contempladas en los Planes de Igualdad

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“El 49,20% de las empresas encuestadas consideran que todas las acciones se articulan en objetivos específicos y medibles, acompañadas de partidas presupuestarias; mientras que el 38,50% afirma que son muy pocas las acciones así articuladas. El 12,30%, por otro lado, indica que ninguna acción se enuncia de este modo”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

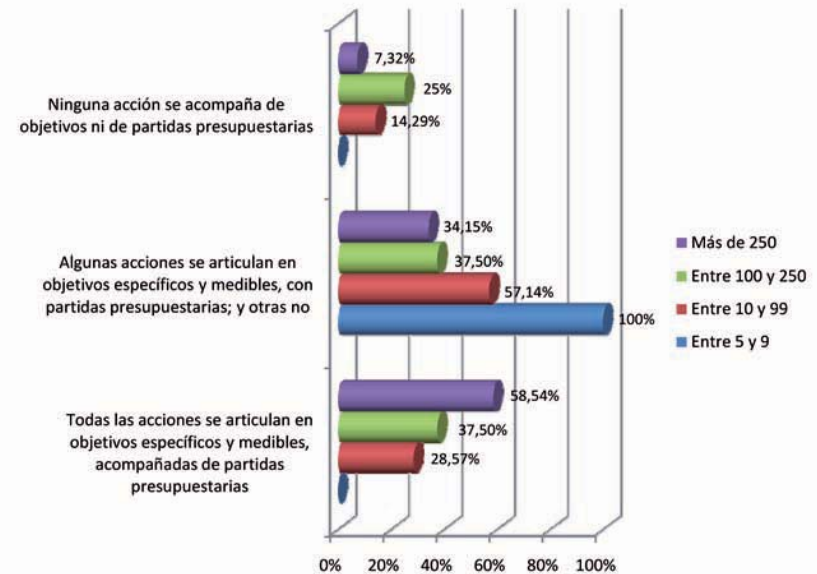
"Distribuyendo las empresas por provincias, comprobamos una diversidad entre las que priorizan una opción frente a otra, así no encontramos que en las provincias de Málaga (80%), Sevilla (80%) y Córdoba (45,45%) destacan que todas las acciones se articulan en objetivos específicos y medibles, acompañados por partidas presupuestarias, frente a las que indican que algunas acciones sí son articuladas así, otra no, manifestándolo de este modo en Jaén (100%), Granada (55,56%) y Almería (50%). Las que lo niegan quedan representadas en Córdoba (36,36%) y Almería (20%)"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las empresas encuestadas del sector servicios registran que las acciones tomadas se articulan en objetivos específicos y medibles, acompañadas de partidas presupuestarias (55,85%), afirmación que comparte el sector de la construcción al 50%. En industria, el 66,67% de las empresas encuestadas manifiestan que algunas acciones se articulan en objetivos específicos y medibles acompañados de partidas presupuestarias y otras no. Un porcentaje inferior en el sector servicios (13,46%), e industria (11,11%) nos indica que ninguna de las acciones son diseñadas de este modo"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

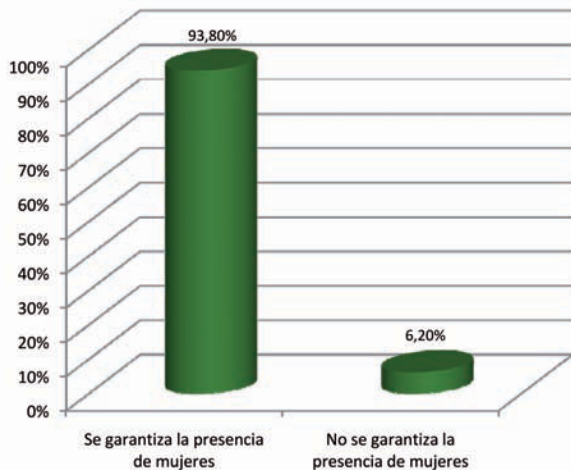


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Atendiendo al tamaño de las empresas, son las que poseen más de 250 trabajadores/as las que afirman, con un 58,54%, que todas las acciones se articulan en objetivos específicos y medibles, acompañadas de partidas presupuestarias, frente a las microempresas que son más susceptibles y piensan que sólo algunas son diseñadas así, opinión que un 57,14% de las pequeñas empresas también consideran. Como valoración más representativa, indicar que son las empresas de 100 a 250 empleados/as las que señalan que ninguna acción se articula del modo que se indica (25%)"

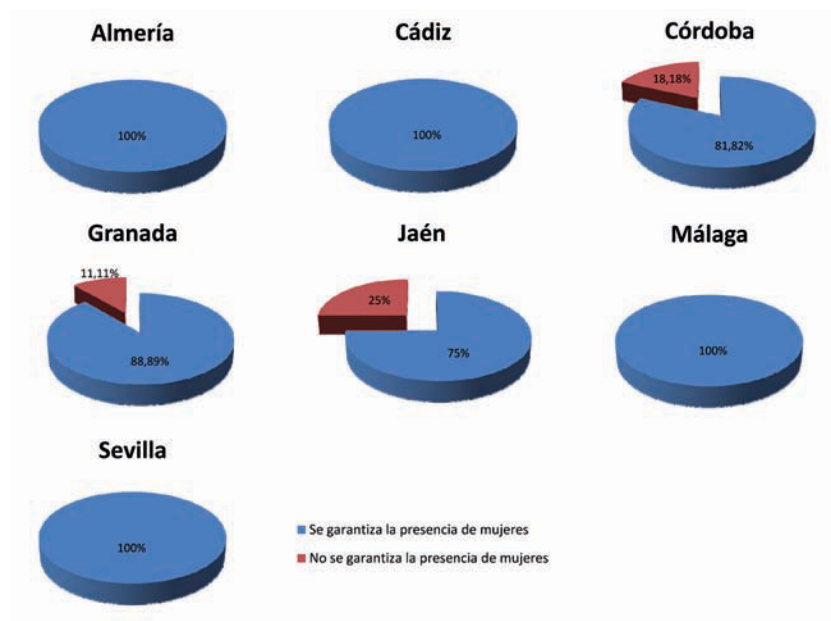
Presencia femenina en la asunción de responsabilidad de la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

Resultado General



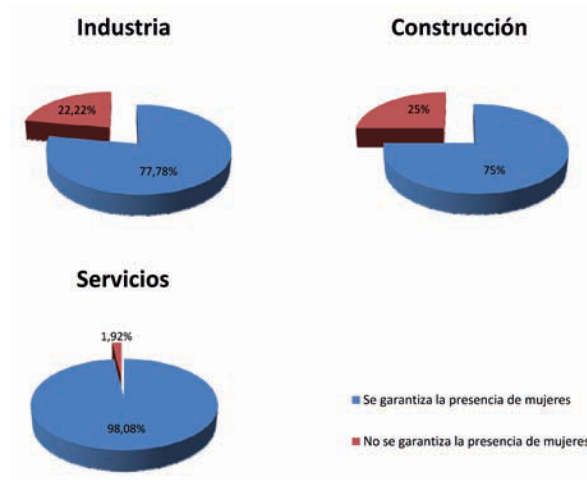
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas andaluzas encuestadas denotan que se garantiza la presencia de la mujer en la implantación de Planes de Igualdad, así lo manifiestan un 93,80% de ellas”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

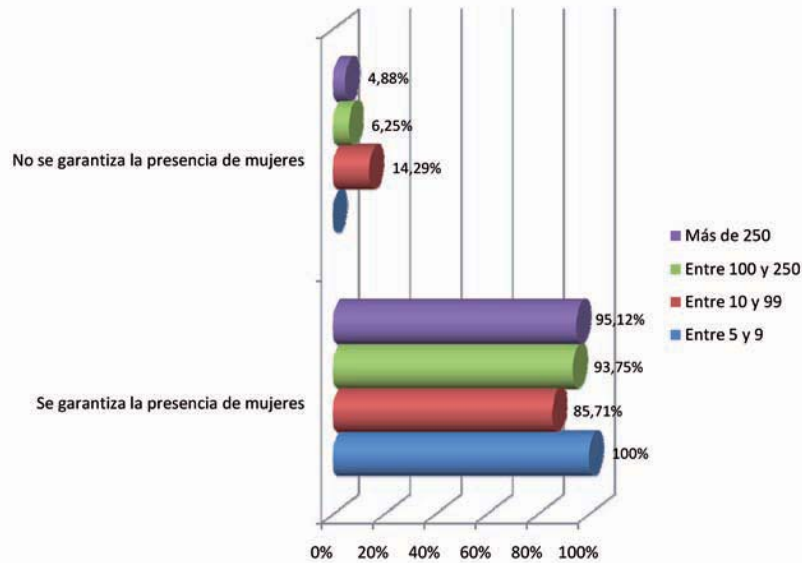
“Analizando los datos por provincias, comprobamos que en todas ellas predominan las empresas que afirman que se garantiza la presencia femenina en la elaboración de Planes de Igualdad y en la asunción de responsabilidades, destacando las provincias de Almería, Sevilla, Málaga y Cádiz con el 100% de las encuestadas. Únicamente en Granada y Jaén comprobamos un mínimo porcentaje de las que piensan que no se garantiza tal presencia, 11,11% y 25%, respectivamente”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al sector de actividad, tanto en servicios (98,08%) como en construcción (75%) e industria (77,78%), predominan las empresas que afirman que se garantiza la presencia de las mujeres en la asunción de puestos de responsabilidad en la elaboración de los Planes de Igualdad; siendo, por el contrario, en estos dos últimos sectores donde, con un 25% y 22,22%, lo niegan”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

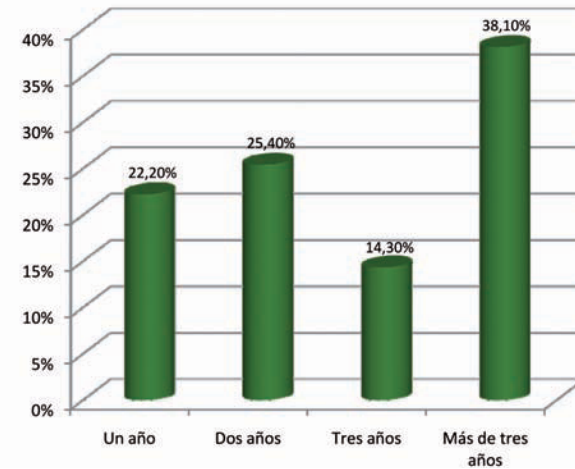


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Como ya se ha puesto de manifiesto, la totalidad de las empresas encuestadas piensan que sí está garantizada la presencia femenina, destacando las microempresas (100%) y las grandes (95,125) y medianas (93,75%) empresas. Como valoración más alta, indicamos a las pequeñas empresa, las de 10 a 99 trabajadores/as, quienes con un 14,29% consideran que no está garantizada esa responsabilidad”

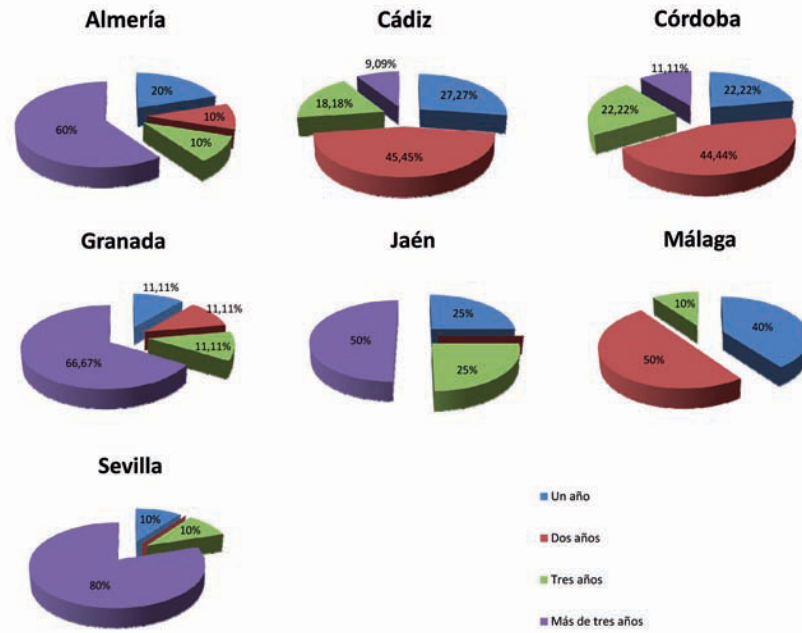
Vigencia temporal de los Planes de Igualdad en las empresas andaluzas

Resultado General



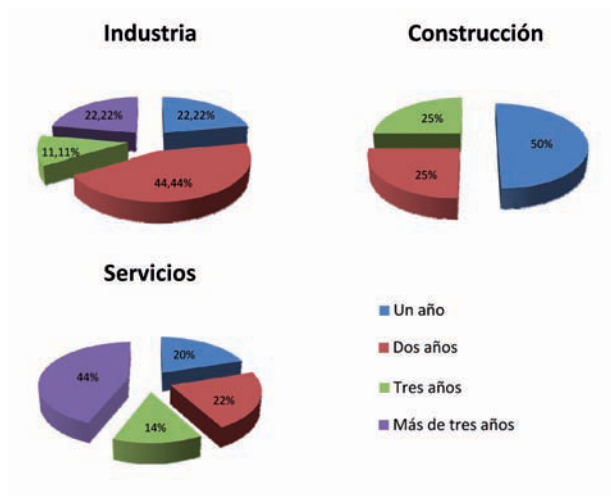
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Según un 38,10% de las empresas encuestadas, los Planes de Igualdad tienen una vigencia de más de tres años, seguidas por un 25,40%, donde comprobamos una validez media de dos años”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

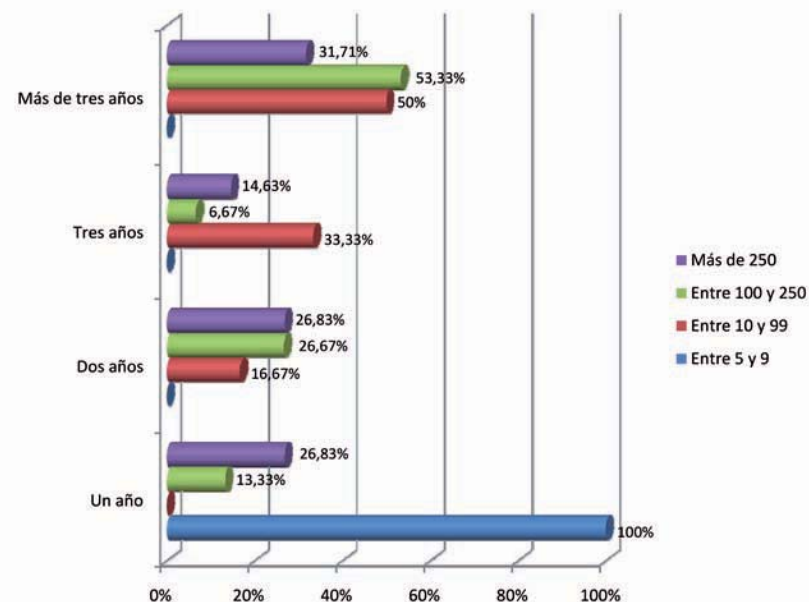
“Mostrando los datos generales por provincias, las empresas encuestadas de Sevilla (80%), Granada (66,67%) y Almería (60%), como las más representativas, son las que registran que los Planes de Igualdad tienen una vigencia de más de tres años. Seguidamente se sitúan aquellas que prevén una duración de dos años, localizadas en Málaga (50%), Cádiz (45,45%) y Córdoba (44,44%). Pocas son las que estiman una renovación anual de los Planes de Igualdad (40%, Málaga; 27,27%, Cádiz; y 25%, Jaén)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En cuanto al sector de actividad, comprobamos diversidad en los resultados obtenidos. Así, en el sector industria, se registran empresas (44,44%) en las que los Planes de Igualdad tienen una duración de dos años; en construcción, la duración aproximada resulta ser de un año (50%) y en servicios, de más de tres años (44%)”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

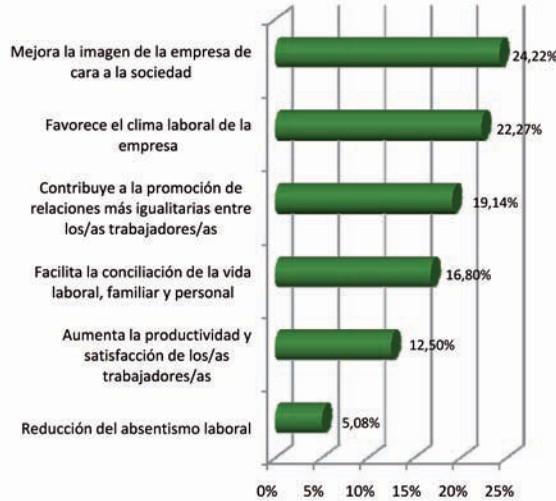


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Atendiendo al tamaño de las empresas, son las microempresas las que notablemente valoran una renovación anual de los Planes de Igualdad; mientras que el 53,33% y el 50% de las medianas y pequeñas empresas, respectivamente, estiman una vigencia de más de tres años. Con porcentajes algo menos significativos, comprobamos que las grandes empresas apuntan a una renovación cada dos años (26,83%), o las pequeñas empresas, entre 10 y 99 trabajadores/as, que hablan de tres años”

Principales ventajas de la adopción de Planes de Igualdad en las empresas

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

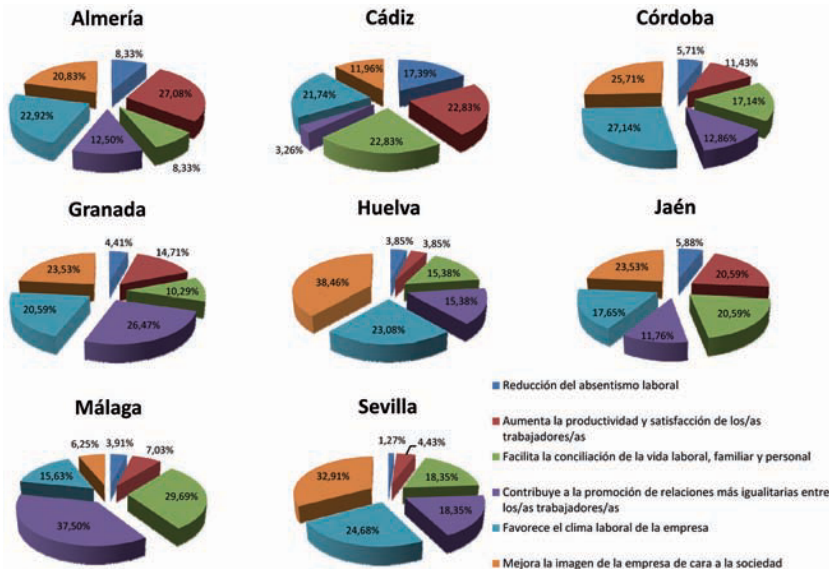
“Las empresas encuestadas consideran que una de las principales ventajas de la adopción de Planes de Igualdad es que mejora la imagen de la empresa de cara a la sociedad (24,22%), seguida de la idea que favorece el clima laboral de la empresa (22,27%). Únicamente se registra un 19,14% que afirma que contribuye a relaciones más igualitarias en los/as trabajadores/as; y un 16,80% que facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”

“Desglosando los datos generales por provincias, comprobamos opiniones distintas en cada una de ellas. Así, en Huelva (38,46%), Sevilla (32,91%), Córdoba (25,71%) y Jaén (23,53%) predominan las empresas que consideran que la principal ventaja que obtienen al implantar Planes de Igualdad es que mejora la imagen de la empresa de cara a la sociedad. En las ciudades de Málaga (37,50%) y Granada (26,47%) conceden prioridad a que de este modo se contribuye a la promoción de relaciones más igualitarias entre los/as trabajadores/as. Un 27,14% de las empresas situadas en Cádiz priorizan el hecho de que favorece el clima laboral de la empresa; mientras que un 27,08% de las de Almería prevén que aumentan la productividad y satisfacción de los/as trabajadores/as”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sector de actividad se registran diversidad de opiniones. Así, en servicios denotan que las principales ventajas que las empresas obtienen al implantar sus Planes de Igualdad son que contribuye a la promoción de las relaciones igualitarias entre los/as trabajadores/as (21,50%) y que favorece el clima laboral de la empresa (21,70%). Por otro lado, en construcción se prioriza sobre todo que, gracias a dicha implantación, se mejorará la imagen de la empresa (31,15%). Finalmente, en el sector industria, junto con las respuestas de los anteriores sectores de actividad, comprobamos que facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (21,43%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

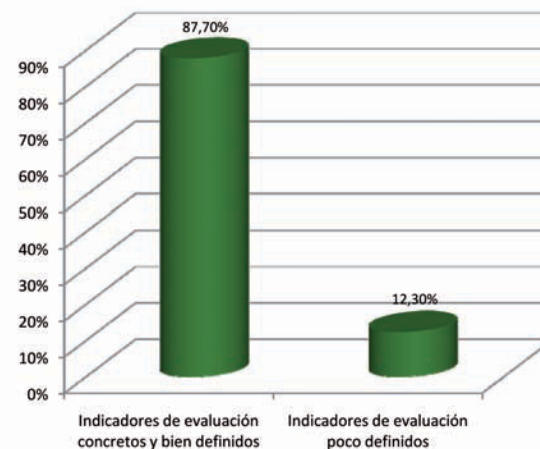
9.4 Evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad en las empresas andaluzas



Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...

Claridad de los indicadores de evaluación de los objetivos marcados

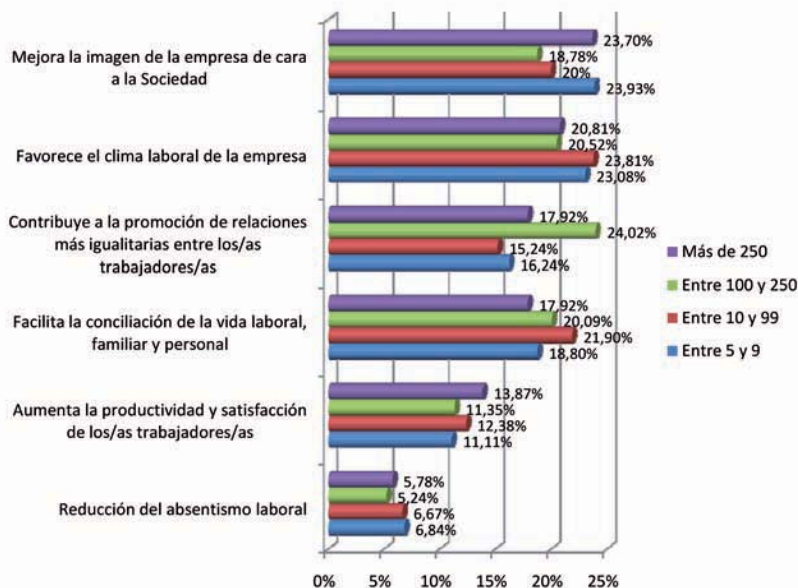
Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

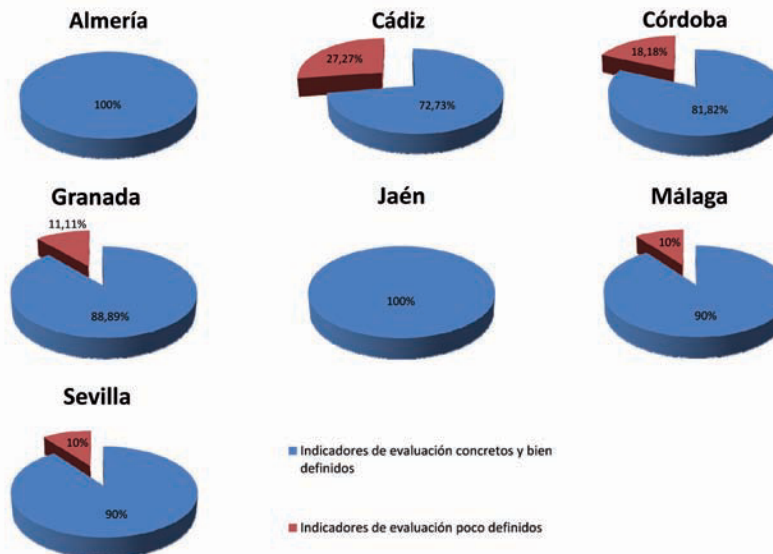
“Un 87,70% de las empresas encuestadas consideran que los indicadores para evaluar los Planes de Igualdad son concretos y bien definidos”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



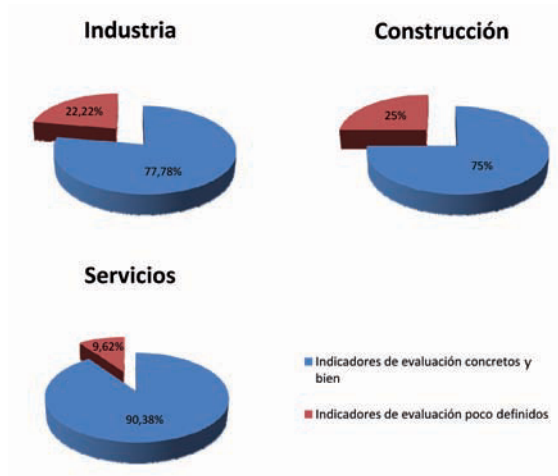
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las microempresas y las grandes empresas ostentan que la implantación de los Planes de Igualdad mejora la imagen de su empresa de cara a la sociedad (23,93% y 23,70%, respectivamente). Valoraciones muy similares, entre el 20% y 23%, otorgan relevancia a la idea de que favorece el clima laboral. Por otro lado, un 24,02% de las empresas entre 100 y 250 trabajadores/as muestran que de este modo también se contribuye a promocionar relaciones más igualitarias entre los/as empleados/as”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

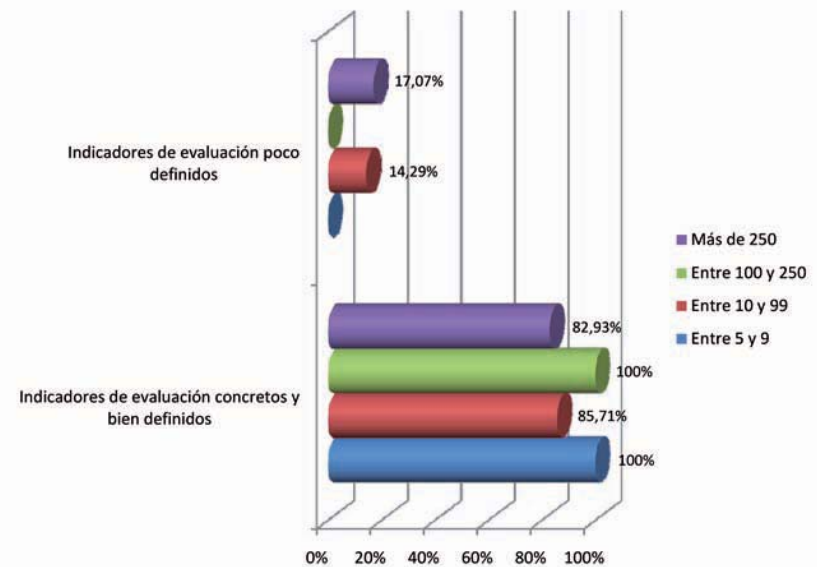
"Por provincias, probamos claramente como en todas ellas predominan las empresas con indicadores concretos y bien definidos para evaluar los Planes de Igualdad. Destacan, además, Jaén y Almería (ambas 100%), y Málaga y Sevilla (ambas 90%). En Cádiz (27,27%) y en Córdoba (18,18%) se registra un porcentaje superior de empresas que opinan lo contrario"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Las empresas encuestadas de los tres sectores de actividad evidencian que los indicadores de evaluación que se definen para evaluar los Planes de Igualdad se caracterizan por su concreción y buena definición. Tan sólo un 25% de empresas de la construcción; 22,22%, de industria; y 9,62%, de servicios enuncian lo contrario"

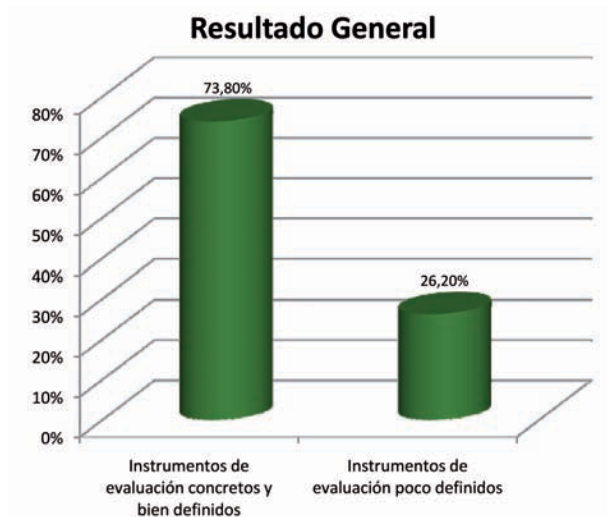
Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Todas las empresas analizadas, independientemente de su número de trabajadores/as, valoran con más de 82% del total, que los indicadores planteados para evaluar los Planes de Igualdad está bien definidos y concretados, destacando a las pequeñas y medianas empresas con un 100%. Sólo un 17,10% de las empresas de más de 250 trabajadores/as y 14,29% de las de 10 a 99 señalan una opinión divergente"

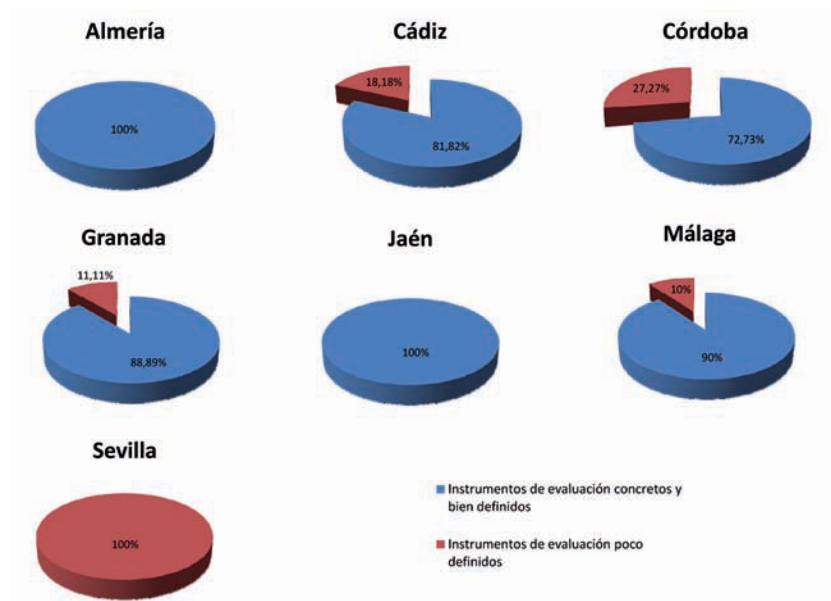
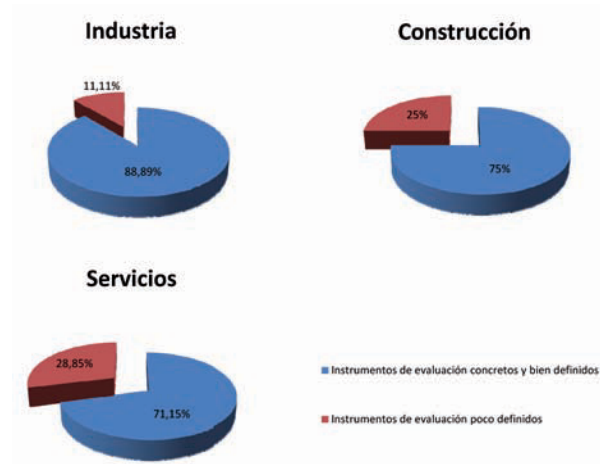
Existencia de instrumentos de evaluación de los Planes de Igualdad



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Un 73,80% de las empresas encuestadas afirman que los instrumentos que se utilizan para evaluar la viabilidad de los Planes de Igualdad, son concretos y están bien definidos”

“Mostrando los datos desglosados por provincias andaluzas, en todas ellas, excepto en una, predominan las empresas que piensan que los instrumentos de evaluación de los Planes de Igualdad están bien definidos y concretados, así se destaca Almería y Jaén, con un 100%, y Málaga, con un 90%. La excepción la marca Sevilla, donde la totalidad de las empresas encuestadas de esa ciudad considera que los instrumentos de evaluación se encuentran poco definidos”

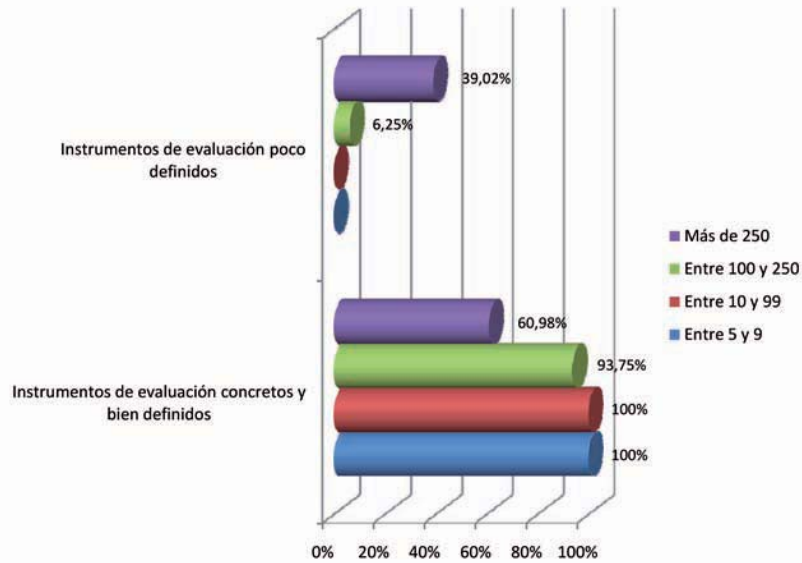


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sectores de actividad los resultados se encuentran muy igualados, predominando la consideración de que los instrumentos para evaluar los Planes de Igualdad son concretos y están bien definidos (Industria, 88,89%; Construcción, 75%; y Servicios, 71,15%). Es precisamente en este último sector, donde se refleja un porcentaje superior, 28,85%, de empresas que piensan que no están tan bien definidos”

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as

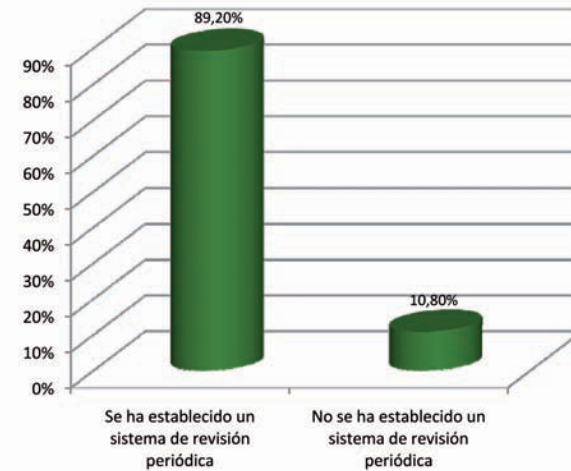


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Analizando los datos según el tamaño de las empresas, resultan ser las pequeñas y las microempresas aquellas que consideran que los instrumentos de evaluación de los Planes de Igualdad están bien definidos, así lo manifiestan la totalidad de las empresas encuestadas de entre 5 y 99 trabajadores/as, seguidas por el 93,75% de las medianas empresas. Las que tienen más de 250 personas trabajadoras son las que con un 39,02% no lo tienen tan claro y piensan que están pocos definidos”

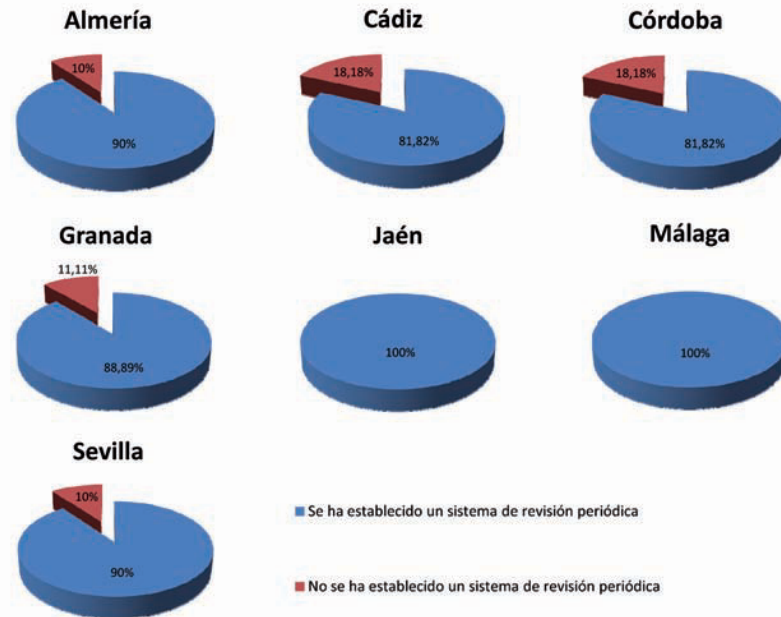
Sistema de revisión periódica de los Planes de Igualdad

Resultado General



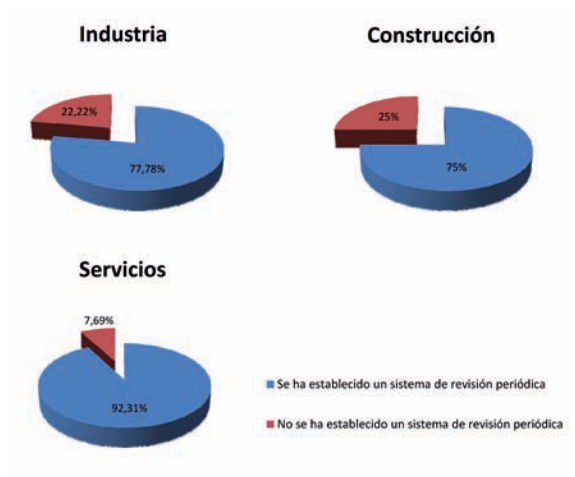
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas encuestadas denotan que se ha establecido un sistema de revisión periódica de los Planes de Igualdad para ver su eficacia y viabilidad e ir introduciendo las modificaciones oportunas, así lo ponen de manifiesto un 89,20% de ellas”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

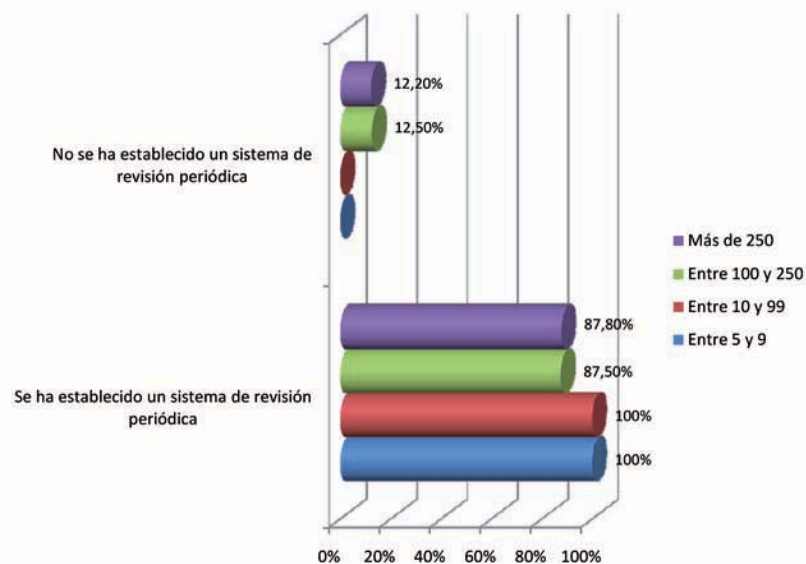
"Desglosando los datos generales por provincias, comprobamos que todas ellas han establecido un sistema de revisión periódica para los Planes de Igualdad, destacando las empresas encuestadas de Jaén y Málaga, pues en su totalidad así lo manifiestan, junto con el 90% de las de Sevilla y Almería. Con porcentajes inferiores probamos que no está establecido ningún tipo de sistema de revisión en el 18,18% de las empresas de Cádiz y Córdoba, como las más valoradas"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Según la actividad empresarial, el 92,31% de las empresas del sector servicios encuestadas manifiestan poseer un sistema de revisión periódica de los Planes de Igualdad, al igual que un 77,78% del sector industria y un 75% del de construcción. Es en este último sector donde se localizan las empresas que lo niegan"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Independientemente del número de trabajadores/as que posea la empresa, comprobamos como circunstancia generalizada que sí existe un sistema para la revisión periódica de los Planes de Igualdad, ofreciendo las valoraciones más altas las pequeñas y microempresas, con un 100% en ambos casos. Un porcentaje no superior al 12,50% de las medianas y grandes empresas encuestadas ofrecen una realidad distinta a la descrita anteriormente"

9.5. Opinión de los AGENTES SOCIALES y ECONÓMICOS de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)

Opinión de los AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS de Andalucía (Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)



A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

Para las agrupaciones empresariales de los diversos sectores económicos existentes, la realización de los Planes de Igualdad en las empresas la conciben como una imposición de la normativa de promoción de Igualdad entre hombres y mujeres, cuya elaboración supone un coste económico extra a los gastos derivados de la actividad económica y un esfuerzo laboral, por lo que consideran que no se encuentran suficientemente capacitadas para llevarlos a cabo favorablemente. Por ello, y para garantizar efectividad, proponen como aspecto imprescindible que la Administración Pública se convierta en una institución facilitadora de la tarea a través de la concesión de incentivos a las empresas y cuyo destino se encamine al diseño y elaboración de estos Planes de Igualdad.

Otras aportaciones

- Necesario acuerdo de los criterios a incluir en los Planes de Igualdad entre los miembros de la representación empresarial y los representantes de los/as trabajadores/as en la negociación colectiva, haciendo hincapié en que dichas personas conformen un equipo de especialistas en materia de Igualdad. todo ello, con la finalidad de elaborar Planes de Igualdad rigurosos y diseñados desde la responsabilidad social de todas y cada una de las partes que se relacionan e interactúan en la relación laboral.

B. SINDICATOS

Visión General

La percepción sindical en relación a los Planes de Igualdad resulta ser que las empresas suelen mostrarse reticentes a la hora de elaborarlos procurando, en la medida de sus posibilidades, ralentizar la aplicación normativa, en el caso de las empresas que se encuentran obligadas por ley a diseñarlos; y obviando su puesta en marcha, en el caso de aquellas que no poseen dicha imposición.

Otras aportaciones

- Las empresas obligadas a implantar su Plan de Igualdad suelen hacer caso omiso de su obligación hasta que, generalmente, reciben Inspección de Trabajo, momento éste en el cual comienzan a interesarse en el tema que deben desempeñar.

- El desinterés por la elaboración de los Planes de Igualdad puede venir derivado del desconocimiento sobre cómo elaborarlos, por lo que la Administración Pública debe facilitar esta labor.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

Los Planes de Igualdad resultan ser una medida muy positiva y favorecedora de la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre el hombre y la mujer en todos los aspectos implicados en la actividad y relación laboral, sobre todo, cabe destacar que contribuirán a que se produzca una menor diferenciación salarial, una mayor promoción femenina, y una más avanzada conciliación y corresponsabilidad en lo laboral, familiar y personal.

Otras aportaciones

- Se considera relevante para garantizar la elaboración de los Planes de Igualdad, la incorporación de la Inspección en los centros de trabajo.

10. Igualdad en los convenios colectivos y en la utilización de un lenguaje no sexista

MUJERES DESEMPLEADAS, EMPRESAS, TRABAJADORAS/AS, AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS
DE ANDALUCÍA (AGRUPACIONES EMPRESARIALES, SINDICATOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)



PALACIO DE JUSTICIA

10. IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y UTILIZACIÓN DE LENGUAJE NO SEXISTA

El **Convenio Colectivo** es un acuerdo suscrito entre los **representantes** de los/as **trabajadores/as** y de los/as **empresarios/as** para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado. Para que adquieran validez, tendrán que elaborarse por escrito y ser presentados ante la autoridad laboral siendo aplicables desde el momento en el que así lo acuerden las partes. Son considerados como obligatorios para el empresariado y para las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación. Está precedido y es el resultado de la **negociación colectiva** entre las partes indicadas, las personas **trabajadoras** de una empresa o sector reunidos a través un sindicato o grupo de **sindicatos** y la empresa o representantes de **empresas** del sector, con la finalidad de llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los/as trabajadores/as del ámbito en el que se circunscribe la negociación. Es considerado un **derecho fundamental** basado en el **diálogo social**. El convenio colectivo puede **regular** los siguientes **aspectos y contenidos**:

- **Contenidos económicos:** relativos al salario o cualquier otro tipo de remuneración tales como su cuantía, complementos salariales y extrasalariales, el importe de las horas extraordinarias, etc.
- **Contenidos laborales:** cuestiones relativas a las condiciones laborales, jornada diaria, semanal y anual de trabajo, descansos semanales, categorías profesionales, duración y tipos de contratos de trabajo, rendimiento exigible a las personas trabajadoras, el contenido de las faltas y sus sanciones.

Igualmente, puede establecer las relaciones entre los/as trabajadores/as y sus organizaciones, medidas de prestación asistencial y de promoción profesional, la forma y plazos del preaviso previo a la extinción de la relación laboral, medidas para prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, establecimiento o no de un Plan de Igualdad, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal etc. Las condiciones del convenio contemplan lo **mínimo exigible**, pudiendo mejorarse por medio del contrato individual que firme cada trabajador/a (más sueldo, más descansos, etc.), no pudiendo establecerse condiciones más desfavorables de lo concretado en convenio.

A este respecto, tanto la **Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** como la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, hacen referencia transversalmente a la importancia de los convenios colectivos como fruto de la negociación colectiva, ya que abarcan todos los aspectos relacionados con el empleo. En ellos se acuñan las Medidas de Acción Positivas a poner en práctica por las empresas con el fin de 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, **artículo 43, Promoción de la igualdad en la Negociación Colectiva, de la Ley de Igualdad**.

En la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se indica en el

artículo 28, Negociación Colectiva, la garantía de la Administración de la Junta de Andalucía para que los convenios colectivos:

“a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género

b) Hagan un uso no sexista del lenguaje”

Al **Lenguaje Sexista** también se le ha dedicado mención especial en el presente epígrafe del estudio, entendiéndose con este término el lenguaje que resulta discriminatorio a causa de su forma, provocando una invisibilización de uno de los géneros, normalmente el femenino, por considerarlo inferior al otro. Para evitar esta invisibilización de la mujer se puede usar las siguientes fórmulas:

- Nombres colectivos (alumnado, en vez de los alumnos)
- Perífrasis (la persona candidata, en vez de el candidato)
- Construcciones metonímicas (la tercera edad, en vez de los ancianos)
- Desdoblamientos (niños y niñas)
- Uso de barras (chicos/as)
- Omisión de determinantes o empleo de determinantes sin marca de género (cada participante en lugar de los participantes)
- Uso de formas personales genéricas o formas no personales de los verbos (“es preciso atender más” por “es preciso que el alumno atienda más”)

De esta forma se fomenta el uso de un lenguaje no sexista, que aplicado a la esfera de la vida laboral se traduce en redactar los documentos de las empresas en ambos géneros, igual que las personas destinatarias de los cursos de formación, las ofertas de empleo, las vacantes de promoción, etc. para que la mujer se sienta incluida en ellas. Para ello es necesario educar desde la infancia en valores de Igualdad y sensibilizar a los responsables de las mesas de negociación así como al empresariado. Aspectos estos recogidos en la **Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** y en la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, así se transcribe el **artículo 9 de la ley autonómica**: *“La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas”*.

Por todo lo expuesto, se expone a continuación los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas realizadas a agentes sociales y económicos (**agrupaciones empresariales, sindicatos y Administración Pública**), a mujeres **desempleadas, trabajadores y trabajadoras, y empresas** en relación a los siguientes temas:

1. Negociación Colectiva y Convenios Colectivos

- Influencias de la legislación en materia de Igualdad en la negociación colectiva
- ¿Cómo abordar la Igualdad de Género en el marco de la negociación colectiva?

2. Utilización de Lenguaje no sexista

- Idoneidad en cuanto a la redacción de anuncios de ofertas de trabajo con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio (presentación en ambos géneros)
- Definición de perfiles profesionales redactados en ambos géneros
- Utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de los documentos elaborados por las empresas andaluzas (presentación en ambos géneros) y que visibilice tanto a hombres como a mujeres
- Tendencia de las empresas a redactar la documentación con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio (presentación en ambos géneros)

10.1. Negociación Colectiva y Convenios Colectivos



*Opinión de los AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS de Andalucía
(Agrupaciones Empresariales, Sindicatos y Administración Pública)*

Influencias de la legislación en materia de Igualdad en la negociación colectiva

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

Fundamentalmente, se registra que la promulgación de la legislación en materia de Igualdad ha influido positivamente en los procesos de negociación colectiva ya que, se empieza a contemplar en los convenios colectivos aspectos en materia de Igualdad que nunca antes se habían tomado en consideración como, por ejemplo, la implantación de medidas facilitadoras de la conciliación laboral, familiar y personal, o para la protección frente al acoso, entre otras.

Otras aportaciones

- Comprobamos entre las respuestas obtenidas durante las entrevistas a representantes de agrupaciones empresariales que existe un mínimo porcentaje que afirma que la promulgación de la legislación en materia de Igualdad ha afectado negativamente en los procesos de negociación colectiva ya que perciben como una obligatoriedad para las empresas la implantación de medidas de Igualdad. Por otra parte, registramos consideraciones que patentan que no existe influencia legislativa en los convenios colectivos de su sector de actividad aunque, en un futuro próximo, pretenden incluir acciones favorecedoras de la Igualdad en las cláusulas de sus convenios.
- Un pequeño porcentaje de las agrupaciones empresariales, denota que la inclusión de discriminación positiva en los procesos negociadores de convenios, puede derivar en acciones perjudiciales para el sexo opuesto, esto es, discriminar positivamente a las mujeres puede convertirse en una desventaja para los hombres.

B. SINDICATOS

Visión General

Para la representación de las personas trabajadoras en los procesos de negociación colectiva, esto es, los sindicatos, la promulgación de la ley ha influido de manera importante en la negociación, pues incluir materia de Igualdad en convenios colectivos se ha convertido en una obligación legal, por lo que se demanda mucha formación e información por todas las partes implicadas en la negociación. No obstante, aunque se valora positivamente la aprobación de la ley, pues se han incorporado aspectos favorecedores de la Igualdad en los convenios colectivos, se percibe la sensación de

no haber avanzado demasiado, ya que se trata de un proceso que necesariamente requiere un tiempo de asimilación.

Otras aportaciones

- La obligación legal de incluir aspectos en materia de Igualdad dentro de los convenios colectivos se registra como favorable pues la representación de los/as trabajadores/as afirma que se trata de una forma de acelerar la implantación de la Igualdad de Género en el ámbito laboral.
- Existen derechos que deben ser concretados y regulados en los convenios colectivos pues, en caso contrario, quedarían a merced de la voluntad de la parte empresarial, o bien, de los Tribunales de Justicia, en caso de proceder una denuncia.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

La promulgación de la legislación ha afectado positivamente en la negociación colectiva, pues se introducen en los convenios diversas cláusulas favorecedoras de la Igualdad de Género que pretenden erradicar las diferencias y/o desigualdades existentes en el ámbito laboral por razón de género.

Otras aportaciones

- En un estudio realizado en 2008 sobre los Planes de Igualdad en la negociación colectiva, se comprobaba que cantidad de empresas ya han incluido en sus convenios colectivos el tema de la Igualdad de Género (dato aportado por uno de los agentes entrevistados); no obstante, esa inclusión se expresa más como una declaración de buenas intenciones que como un diagnóstico claro de medidas a tomar en pro de la Igualdad.

¿Cómo abordar la Igualdad de Género en el marco de la Negociación Colectiva?

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

Mediante el diálogo social y el pacto, esto es, acordando entre las partes implicadas en los procesos de negociación colectiva (patronales y sindicatos) los criterios y/o puntos a tratar en las mesas negociadoras en relación a la Igualdad de Género en el ámbito laboral; todo ello, desde el consenso y la responsabilidad social. Debido a esta necesidad de acuerdo, resulta absolutamente imprescindible para las agrupaciones empresariales, que la inclusión de la Igualdad en las empresas no posea carácter obligatorio o de

imposición legal, sino que debe tratarse de una cuestión de sensibilización y concienciación empresarial.

Desde el punto de vista de las agrupaciones empresariales, resultaría conveniente para incentivar y promover la Igualdad de Trato y Oportunidades en el marco de la negociación colectiva, incrementar la presencia femenina en las comisiones negociadoras.

Otras aportaciones

- Contemplando y, por tanto, teniendo en cuenta, las características específicas de la mujer y las propias del hombre para implantar medidas que favorezcan a ambos géneros por igual.
- A través del análisis de convenios colectivos, de formación en materia de Igualdad de Oportunidades para los negociadores, y con exigibilidad para su aplicación.
- No tanto en convenios colectivos sino en otras negociaciones. Por ejemplo, se debería incentivar actuaciones para promover acciones emprendedoras.
- Sin otorgar importancia al tema de la Igualdad, esto es, sin conceder relevancia al sexo de la persona trabajadora pues, de este modo, inevitablemente se genera diferencias entre hombres y mujeres.
- La forma clave de abordar la Igualdad de Género en el marco de la negociación colectiva es la corresponsabilidad, esto es, resulta absolutamente imprescindible incluir medidas de acción positivas, en los convenios colectivos, que se orienten hacia el fomento de la corresponsabilidad.

B. SINDICATOS

Visión General

La representación de los/as trabajadores/as expresan que la Igualdad de Género debe abordarse en el marco de la negociación colectiva de forma transversal, esto es, desde todos los temas a tratar en los convenios colectivos (conciliación, formación, promoción profesional, retribución, clasificación profesional,...). Además de esto, exponen que debe intentarse eliminar barreras, concepciones antiguas basadas en preceptos como que la Igualdad únicamente beneficia a las mujeres, entre otras.

Otras aportaciones

- La negociación colectiva y las medidas que pretendan incluirse en los convenios colectivos deben ser bastante claras y encontrarse bien definidas, de modo que puedan interpretarse y aplicarse correctamente y de manera objetiva.

- Se atribuye a las dinámicas de negociación, la característica de ser demasiado masculinas (reuniones hasta altas horas de la madrugada, en bares,...) por lo que se propone, desde los sindicatos, la modificación de estas dinámicas (establecer "orden del día", otorgar prioridad a los temas a abordar, etc.) además de promover una mayor presencia femenina en los procesos de negociación.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

Los convenios colectivos son las normas reguladoras de las relaciones laborales dentro de las empresas, por lo que la Igualdad debe abordarse en los procesos de negociación colectiva, desde el punto de vista de la Administración Pública, desde el acuerdo y el consenso entre las partes implicadas (representantes de empresas y representantes de trabajadores/as), tramitando las acciones con la seriedad y responsabilidad que la temática requiere, con el fin de que éstas no terminen formando parte de una declaración de buenas intenciones sino que se hagan realmente efectivas en la práctica de las relaciones laborales.

Otras aportaciones

- Se apunta, por otro lado, a la necesidad de incorporar en las mesas de negociación colectiva mayor paridad, ya que la existencia equitativa de hombres y mujeres en los procesos negociadores, contribuyen a una toma de decisiones más igualitaria en materia de género.

Formación en materia de Igualdad de Género para los agentes implicados en los procesos de Negociación Colectiva

A. AGRUPACIONES EMPRESARIALES

Visión General

La tendencia general de las agrupaciones empresariales en relación a la necesidad o no de que los agentes implicados en la negociación colectiva deban recibir formación en materia de Igualdad de Género apunta hacia la afirmación de dicha formación, aportándose diversas razones, como las siguientes: aspecto imprescindible para que sea posible la aplicación real de la Igualdad; la formación en Igualdad conduce a la sensibilización y concienciación, y éstas, a su vez, hacen que se establezca como valor social que debe ser asumido por el conjunto de la sociedad; proporciona mayor objetividad a las decisiones tomadas en las mesas de negociación colectiva; etc. Por otra parte, se contempla que los agentes implicados en la negociación deben conocer, además, la realidad de cada sector de actividad, pues cada uno de ellos presenta sus propias peculiaridades.

Otras aportaciones

- Los agentes implicados en los procesos de negociación colectiva deben recibir formación en materia de Igualdad de Género, además de ser impartida por equipos multidisciplinares, con el fin de ofrecer una visión más amplia y rigurosa de la realidad social.
- La educación formal y reglada se percibe como un instrumento sensibilizador y de concienciación, por lo que, debe incluir formación en materia de Igualdad de Trato y oportunidades desde edades tempranas.

B. SINDICATOS

Visión General

La formación en materia de Igualdad resulta absolutamente necesaria para las partes implicadas en los procesos de negociación colectiva pues, de este modo, podrían equipararse las concepciones que se tienen del término, tanto por la parte empresarial como por la parte sindical.

Otras aportaciones

- Para alcanzar una sociedad más igualitaria por razón de género, hay que tener muy en cuenta que la educación a todos los niveles es fundamental, desde el seno de la familia hasta los medios de comunicación, pasando por el grupo de iguales y la escuela.

C. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Visión General

La formación en materia de Igualdad resulta imprescindible para los agentes implicados en los procesos de negociación colectiva para que estos puedan desarrollar acciones más productivas, objetivas y justas en los convenios colectivos.

Otras aportaciones

- En la educación reglada, adquiere importancia la formación en materia de Igualdad de Género desde edades tempranas y dirigida no sólo al alumnado, sino también a todos los agentes implicados en la relación educativa, esto es, profesorado, padres y madres. Estos últimos asumen un papel primordial pues son, finalmente, los modelos a imitar por los/as hijos/as.
- En los centros educativos se está haciendo una labor muy importante en materia de Igualdad: existencia de la figura del/a coordinador/a de Igualdad; ruptura de estereotipos y roles de género en las imágenes de los libros de texto, además de la utilización de un lenguaje inclusivo, etc.

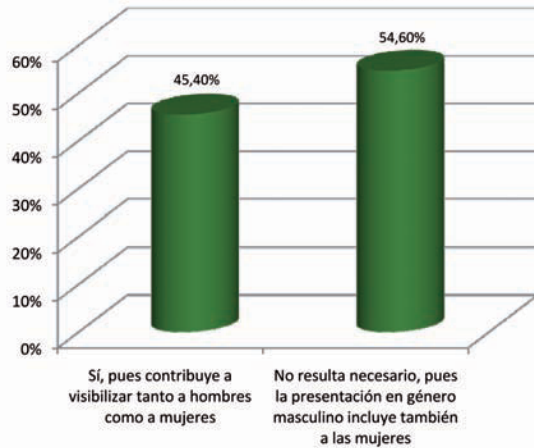
10.2 Utilización de Lenguaje No Sexista

Visión de las MUJERES andaluzas en situación de DESEMPLEO sobre...

Idoneidad en cuanto a la redacción de anuncios de ofertas de trabajo con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio (presentación en ambos géneros)



Resultado General

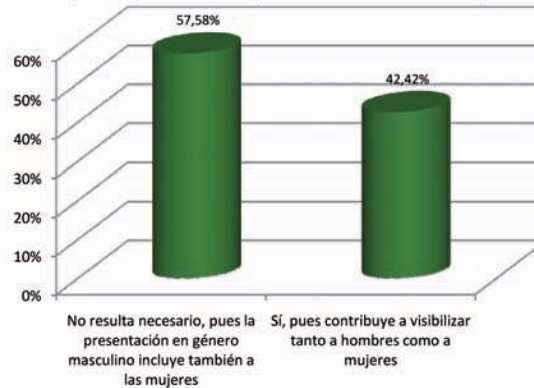


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las mujeres en desempleo encuestadas abogan porque no resulta necesario que la redacción de las ofertas de empleo aparezca en ambos géneros, ya que se entiende que el masculino incluye también al femenino (54,60%). Por el contrario, un 45,40% sí aporta como necesaria esta inclusión”

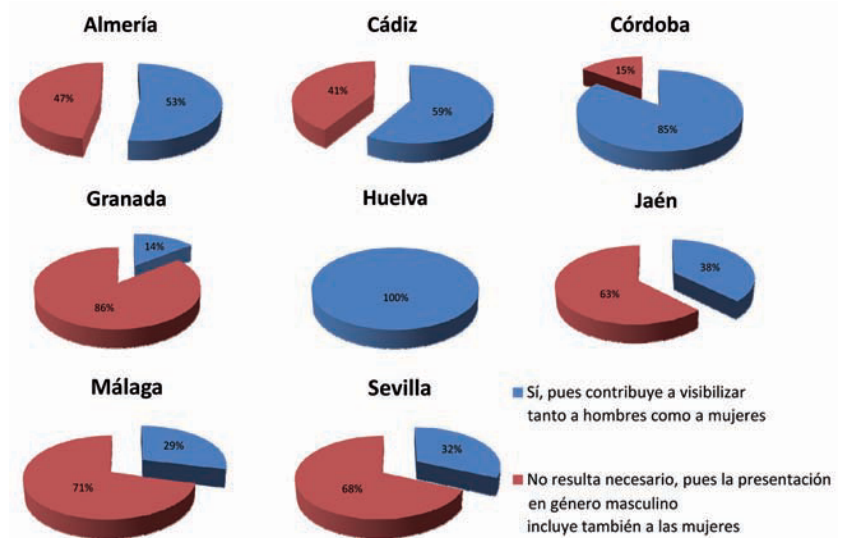
Resultado General

(Desempleadas en riesgo de Exclusión Sociolaboral)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

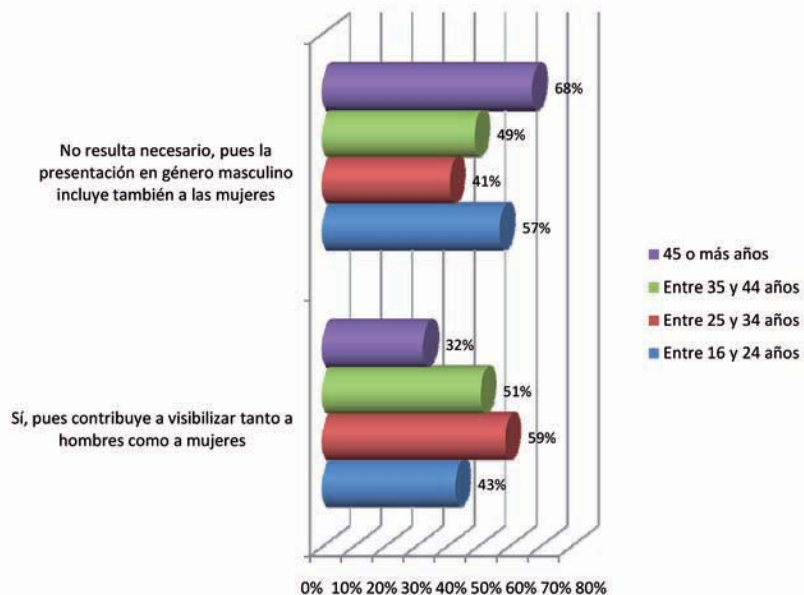
“Un 57,58% de las mujeres desempleadas en situación de riesgo de exclusión sociolaboral encuestadas, consideran que no es necesario presentar la ofertas de trabajo en género masculino y femenino, pues el primero ya es inclusivo de ambos. Por el contrario, un 42,42% no lo piensa así y cree que dicha distinción contribuye a visibilizar tanto a hombres como a mujeres”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Mostrando los datos por provincias, comprobamos que en Granada (86%), Málaga (71%), Sevilla (68%) y Jaén (63%) predominan las mujeres que revelan que no es necesario que las ofertas de empleo se redacten atendiendo al género masculino y femenino. Por el contrario, en Huelva (100%), Córdoba (85%), Cádiz (59%) y Almería (53%) manifiestan lo contrario, pues de este modo se contribuye a visibilizar tanto a hombres como a mujeres”

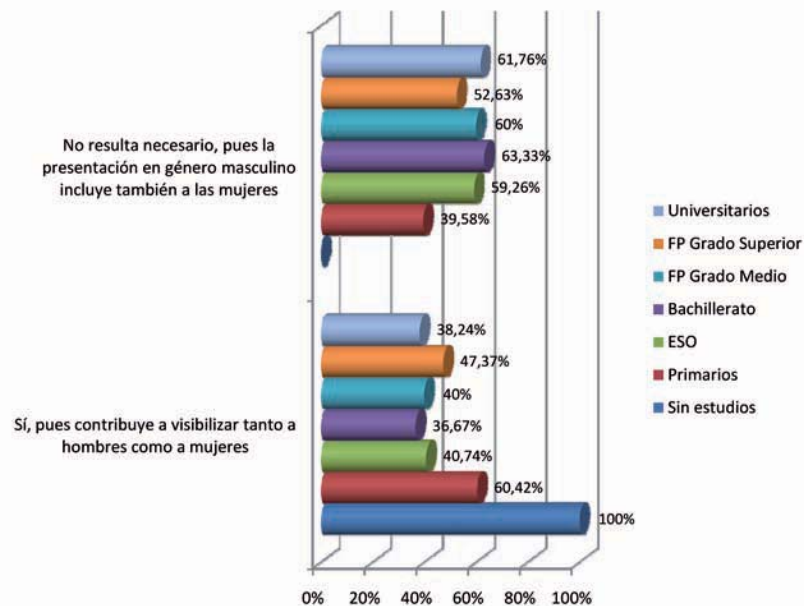
Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En cuanto a la edad de las encuestadas, son las que tienen 45 años o más, las que, con un 68%, piensan que no es necesario presentar las ofertas de empleo distinguidas por género, que se presupone para ambos al estar sólo redactadas en masculino, seguidas de las más jóvenes (57%). Las que, por el contrario, sí creen necesario dicha distinción, son aquellas con edades comprendidas entre los 25 y 34 años (59%), continuadas por las de 35 a 44 años, con un 51%"

Resultados por Nivel de Estudios alcanzados



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Teniendo en cuenta el nivel educativo de las encuestadas, las que no poseen estudios (100%) y las que han alcanzado estudios primarios (60,42%) expresan la necesaria distinción, en la redacción de las ofertas de empleo, del género masculino y femenino. Por otro lado, aquellas que poseen estudios de nivel Bachillerato (63,33%) y ESO (59,26%) hacen hincapié en lo contrario, esto es, registran que no es necesario realizar distinción alguna en cuanto al género, pues el uso del masculino engloba también al femenino"

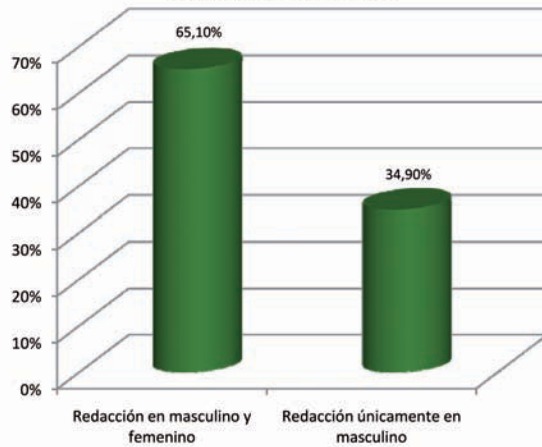
Visión del mundo de la EMPRESA en cuanto a...



“Registramos en Málaga (98,48%), Jaén (95,45) y Granada (88,57%) empresas que revelan una necesaria redacción de los diferentes perfiles profesionales en masculino y en femenino; mientras que en Huelva (70,59%) y Almería (68%), fundamentalmente, es donde se sitúan las empresas que no lo consideran necesario, pues creen acertado el uso del masculino genérico”

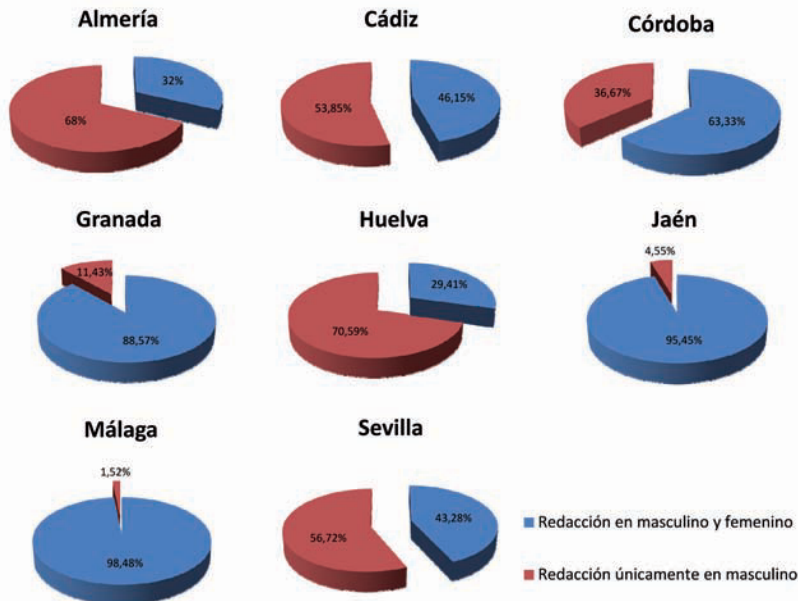
Definición de perfiles profesionales redactados en ambos géneros

Resultado General



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Las empresas encuestadas revelan, con un 65,10%, que la redacción de los perfiles profesionales debe aparecer en ambos géneros. Tan sólo un 34,90% considera que su redacción en masculino es suficiente y no es símbolo de discriminación hacia la mujer”

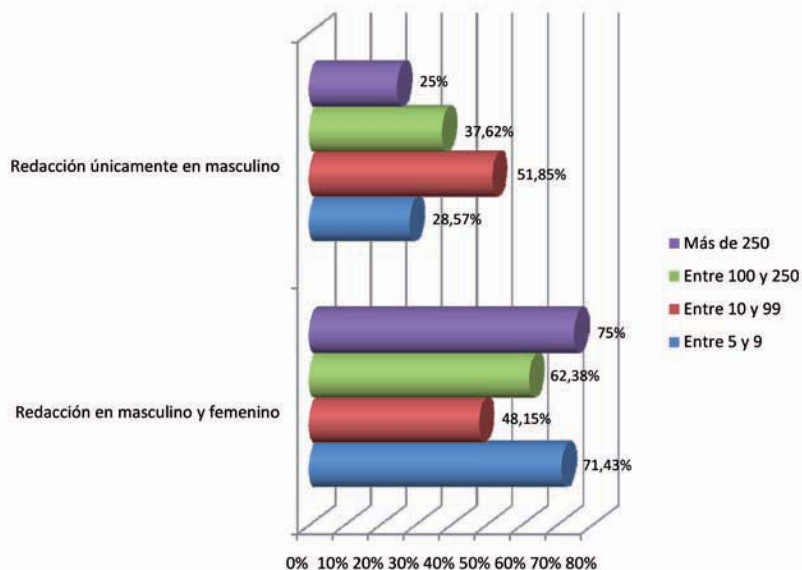


Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Tanto en las empresas del sector servicios, como en industria y construcción, se aboga por una definición de los perfiles profesionales en masculino y femenino, con un 67,08%, 62,50% y 52,94%, respectivamente. Es en el sector de la construcción donde se registran valoraciones más altas en la línea opuesta, es decir, un innecesario distintivo de género (47,06%)”

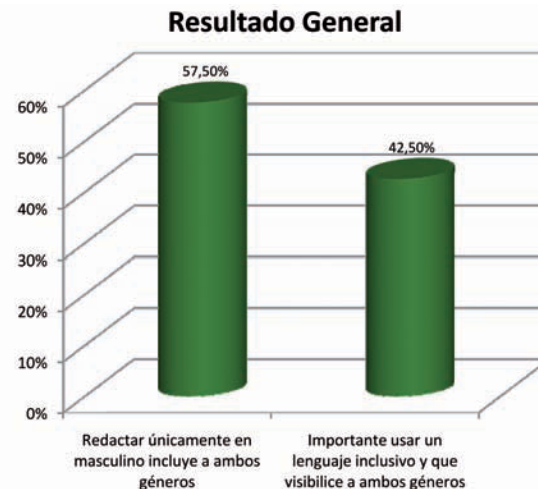
Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

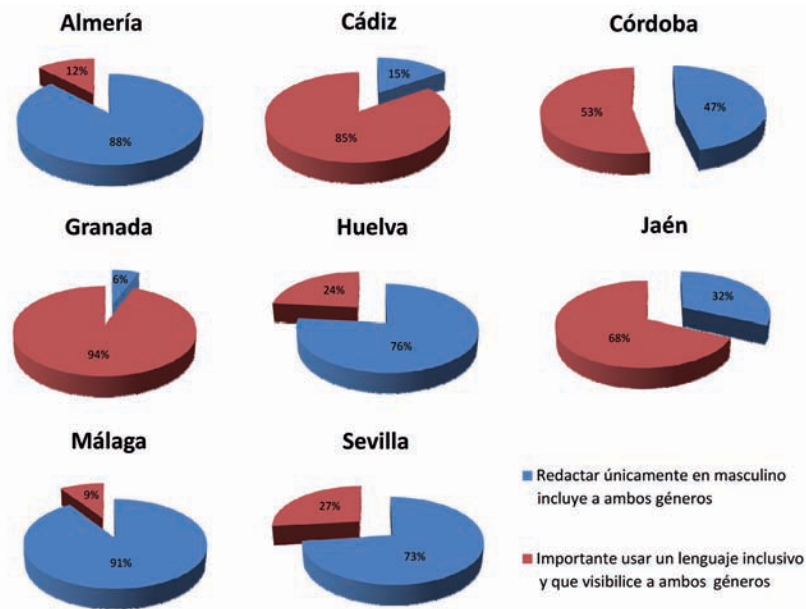
“Considerando el tamaño de la empresa, evidenciamos en los datos obtenidos que son las de más de 250 trabajadores/as y las que tienen entre 5 y 9, aquellas que más valoran la necesidad de distinguir los perfiles profesionales por género, con un 75% y 71,43%, respectivamente. Aquellas que tienen una plantilla de entre 10 y 99 trabajadores/as obvian tal necesidad (51,85%)”

Utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de los documentos elaborados por las empresas andaluzas (presentación en ambos géneros) y que visibilice tanto a hombres como a mujeres



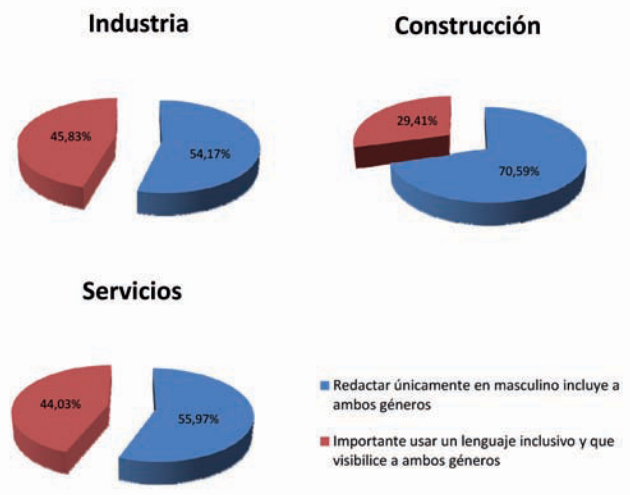
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“En lo que respecta a la redacción de documentos por las empresas, el 57,50% de las encuestadas expresan que redactar únicamente en masculino incluye a ambos géneros; no obstante, el 42,50% hace hincapié en la necesidad de usar un lenguaje inclusivo, que visibilice a ambos géneros”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

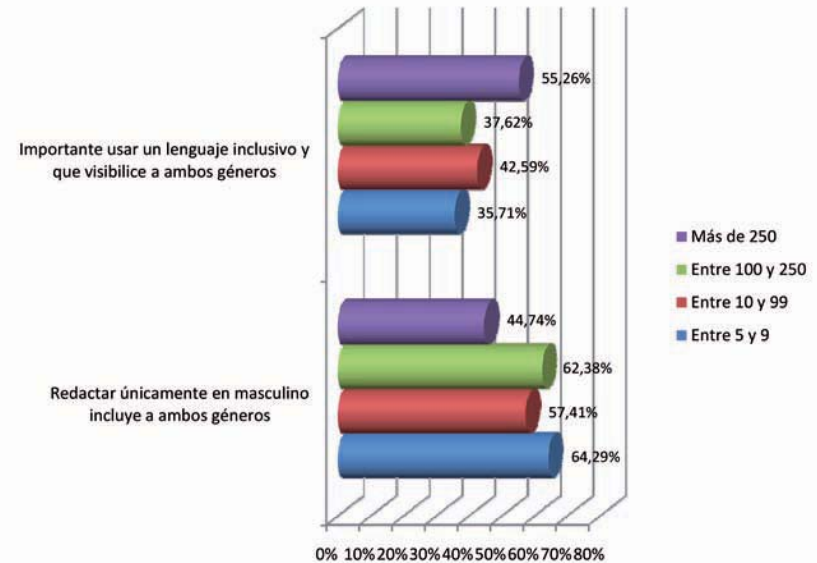
"Por provincias, se observa un reparto homogéneo, localizándose en Málaga (91%), Almería (88%), Huelva (76%) y Sevilla (73%), las empresas que revelan que es suficiente redactar los diferentes informes únicamente en masculino, ya que entienden que es inclusivo; mientras que en las provincias de Granada (94%), Cádiz (85%), Jaén (68%) y Córdoba (53%) afirman que es necesario realizar dicha distinción, para que se visibilice a ambos géneros"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Distinguiendo los datos obtenidos por sectores, destacan en la construcción (70,59%) las empresas que manifiestan que redactar únicamente en masculino incluye a ambos géneros. Por otra parte, el sector industria y servicios se encuentran muy igualados, 54,17% y 55,97%, respectivamente"

Resultados por Tamaño de la Empresa según Número de Trabajadores/as



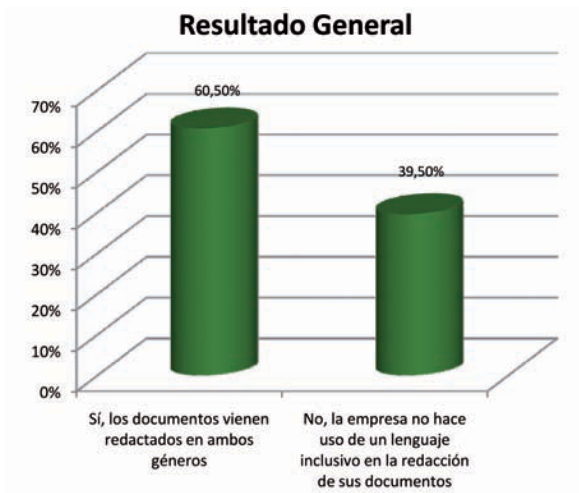
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"En cuanto al tamaño de las empresas, son las medianas y pequeñas microempresas las que valoran redactar únicamente en masculino por afirmar que se trata de un lenguaje que incluye a ambos géneros; a diferencia de la opinión de las empresas de más de 250 trabajadores/as que sí creen en esa necesidad y en la importancia de usar el género masculino y el femenino"



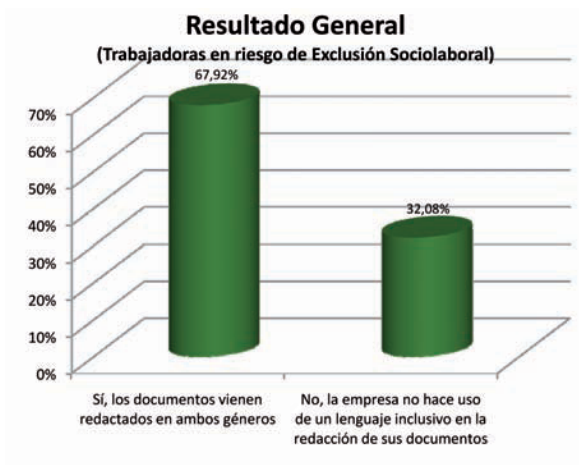
Visión de los/as TRABAJADORES/AS de las empresas andaluzas...

Tendencia de las empresas a redactar la documentación con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio (presentación en ambos géneros)



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

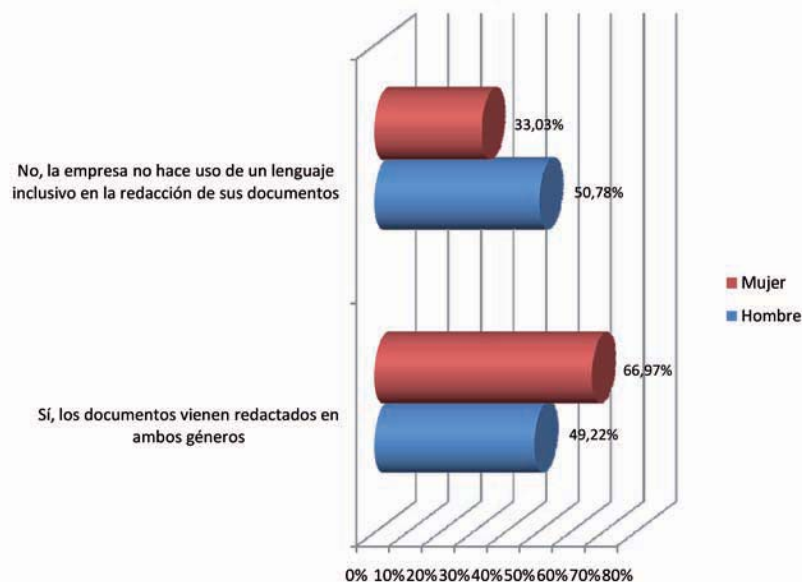
“Según las personas trabajadoras encuestadas, los documentos que reciben de las empresas sí están redactados en ambos géneros (60,50%), frente a un 39,50% que afirman que su empresa no hace uso de un lenguaje inclusivo”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

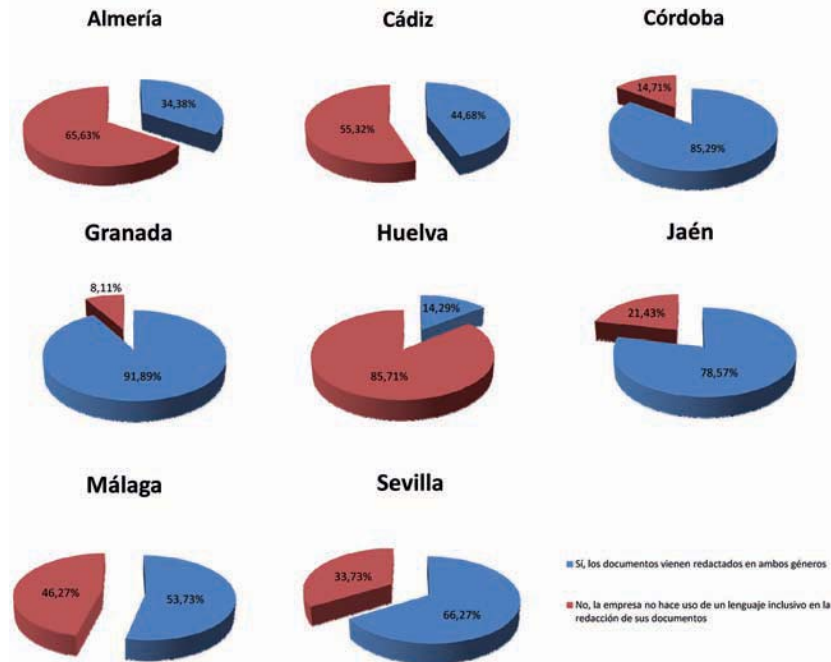
“Las mujeres trabajadoras encuestadas en situación de riesgo sociolaboral, revelan que sus empresas sí redactan los documentos con un lenguaje inclusivo, en ambos géneros, así lo manifiesta un 67,92% de ellas; las restantes, 32,08%, declaran que sus empresas no cuidan el lenguaje a la hora de redactar sus documentos”

Resultados por Sexo



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

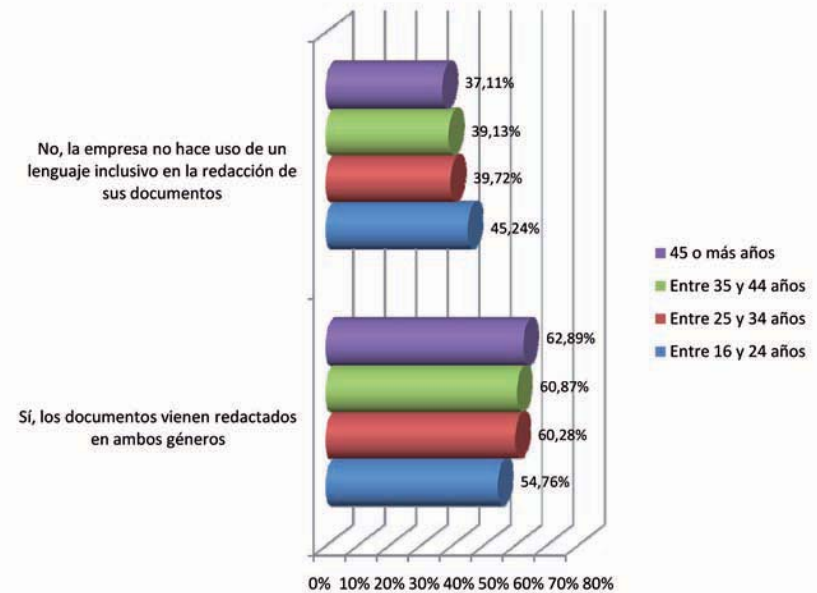
“Atendiendo al sexo de las personas encuestadas, un 66,97% de las mujeres afirman que los documentos que reciben de su empresa vienen redactados en ambos géneros; no obstante, entre los hombres encuestados existe dualidad entre los que piensan igual que la mayoría de las mujeres (49,22%) y lo que indican lo contrario, que la empresa no hace uso de un lenguaje inclusivo en la redacción de sus documentos (50,78%)”



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

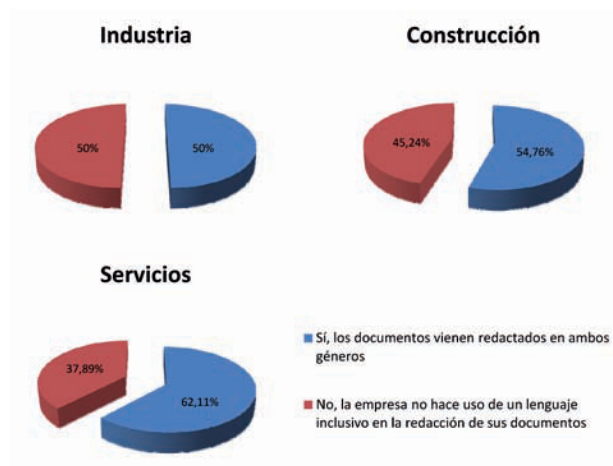
"Mostrando los datos por provincias, en la mayoría de ellas predominan los/as trabajadores/as que piensan que en las empresas donde trabajan sí redactan los documentos en ambos géneros, destacando Granada, con un 91,89%. La excepción la marcan Huelva (85,71%), Almería (65,63%) y Cádiz (53,32%), donde las personas encuestadas apuntan a que los informes de sus empresas están redactados en masculino genérico"

Resultados por Edades



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

"Los/as trabajadores/as más jóvenes, en orden ascendente, revelan que sus empresas no usan un lenguaje inclusivo en la redacción de sus documentos, así lo manifiestan con un 45,24%. No obstante, todas valoran más la segunda opción y denotan que sus empresas sí usan un lenguaje no sexista, con un porcentaje que oscila entre el 54,76% de las que tiene entre 16 y 24 años a un 62,89% de las que tienen 45 años o más"



Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia

“Por sector de actividad, las personas encuestadas expresan que es en el sector servicios donde se usa un lenguaje más inclusivo en la redacción de los documentos de las empresas, así lo reflejan con un 62,11% de ellas, seguidas de la construcción (54,76%) y de la industria (50%). Comprobamos, además, que son en estos dos últimos sectores donde predominan las personas que afirman que no siempre se hace uso de un lenguaje inclusivo”

11. CONCLUSIONES: ANÁLISIS DAFO

Con objeto de ofrecer un **resumen recopilatorio** de las **conclusiones** obtenidas tras la realización de un **análisis-diagnóstico** de la situación en cuanto a la **Promoción de la Igualdad de Trato y Oportunidades en las empresas andaluzas** (conocimiento de la normativa vigente; acceso y procesos de selección; clasificación profesional; formación; promoción profesional; retribución; prevención y protección frente al acoso sexual y/o acoso por razón de género; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Planes de Igualdad; etc.) presentamos el siguiente **Análisis DAFO**, herramienta que contribuye a la visualización de las **Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades** (términos referentes a las siglas DAFO) relativas a la Igualdad de Género en el mercado laboral andaluz.

Seguidamente a la recopilación de resultados tras el desarrollo del Análisis DAFO y, teniendo en cuenta que se trata de un **instrumento de planificación**, trataremos de aportar y definir en el capítulo siguiente un conjunto de propuestas de actuación y mejora adecuadas para contribuir a la promoción de la Igualdad de Género en el empleo dentro de las empresas andaluzas y en el propio mercado de trabajo.

Resulta conveniente exponer el contenido de cada parte que compondrá el Análisis DAFO, de manera que resulte más cómoda y fácil su comprensión e interpretación. De esta forma, entendemos como **aspectos internos** relacionados con la situación actual de la Igualdad de Género en materia de empleo dentro del mercado laboral andaluz, tanto las **Debilidades** (limitaciones o problemas intrínsecos que frenan la implantación de la Igualdad en el entorno laboral) como las **Fortalezas** (aspectos internos del ámbito laboral que facilitan el aprovechamiento de una oportunidad o contribuyen al enfrentamiento de una amenaza del entorno con respecto a la constitución de empresas en armonía con la Igualdad entre hombres y mujeres). Por otra parte, y como **aspectos externos**, nos encontramos las **Amenazas** (aspectos que encontramos en el entorno y que pueden afectar negativamente en el mercado de trabajo andaluz en relación al alcance de la plena Igualdad de Género) y las **Oportunidades** (factores del entorno que pueden aprovecharse para construir un mercado de trabajo en Igualdad).

Según lo expuesto en el párrafo anterior, partimos de una Matriz DAFO general que aplicaremos, posteriormente, a diversos bloques temáticos relacionados con nuestro objeto de estudio, quedando elaborada como se indica a continuación:



Para mayor comprensión de la información obtenida durante el desarrollo del presente Estudio sobre la “Promoción del Empleo Femenino en las Empresas Andaluzas”, pasamos a ordenar las **principales conclusiones** extraídas en **cuatro bloques temáticos** a los cuales aplicaremos la técnica del Análisis DAFO, siendo éstos los siguientes:

- **Normativa vigente, Planes de Igualdad, y Convenios Colectivos.**
- **Acceso al empleo y procesos de selección.**
- **Igualdad en el puesto de trabajo: Clasificación profesional, formación, promoción profesional, retribución, y acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.**
- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

1. Normativa vigente, Planes de Igualdad y Convenios Colectivos

Debilidades

- La mayoría de las empresas andaluzas entrevistadas relacionan la existencia de desconocimiento de la normativa vigente con la falta de concienciación e interés por la Igualdad de Género.
- La realidad reflejada en nuestro análisis demuestra que se posee un conocimiento vago e impreciso sobre el concepto “Plan de Igualdad” a nivel de las empresas.
- Desconocimiento por parte de la mayoría de las empresas encuestadas de la existencia de ayudas públicas para fomentar la implantación de Planes de Igualdad.
- Actualmente, en la mayoría de las empresas encuestas, los Planes de Igualdad o no existen o se encuentran en proceso inicial de elaboración.
- Los equipos de trabajo encargados de elaborar los Planes de Igualdad en más de la mitad de las empresas encuestadas se componen exclusivamente de personal de la propia empresa.
- Las empresas encuestadas piensan mayoritariamente que la elaboración de un Plan de Igualdad supone un coste y un esfuerzo extra a la actividad laboral.
- Los criterios en materia de Igualdad a negociar en los procesos de negociación colectiva no se encuentran definidos claramente en la legislación, por lo que la interpretación puede generar subjetividad en función de las partes implicadas (patronales y sindicatos).

Amenazas

- Escasa difusión de la Legislación en materia de promoción de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo cual deriva en un escaso o nulo conocimiento de la misma por parte de las mujeres andaluzas que se encuentran en situación de desempleo, tal y como ellas mismas reflejan en los resultados de la encuesta.
- La situación de crisis económica que atraviesa España en estos momentos afecta negativamente a la consecución de la Igualdad, pues en el análisis realizado las mujeres aparecen demasiadas veces como las primeras en abandonar el mercado laboral, habiendo sido las últimas en incorporarse al mismo.
- La mayoría de los agentes entrevistados piensan que existe una escasa claridad en la legislación en materia de Igualdad con respecto a la implanta-

ción y ejecución de medidas de Acción Positivas concretas.

- La difusión y promoción llevadas a cabo por parte de las Administraciones Públicas son consideradas, por la mayoría de las empresas andaluzas encuestadas, insuficientes para que el concepto “Plan de Igualdad” sea asimilado e implantado correctamente dentro de ellas, tanto por parte de aquellas que tienen obligación de elaborarlo como de las que no.
- Los sindicatos entrevistados visualizan reticencia por parte de las empresas ante la elaboración de Planes de Igualdad, ralentizando el proceso a aquellas que se encuentran obligadas por Ley, y obviando dichos Planes aquellas que no lo están.
- Más de la mitad de las empresas entrevistadas no elaboran Planes de Igualdad o no poseen interés como consecuencia del desconocimiento de cómo llevar a cabo el proceso de elaboración e implantación.
- Las partes implicadas en los procesos de negociación colectiva (patronales y sindicatos) presentan intereses enfrentados a la hora de interpretar y aplicar lo expuesto en la legislación en relación a la implantación de cláusulas favorecedoras de la Igualdad de Género en los convenios colectivos.

Fortalezas

- Elevado optimismo entre la mayoría de los agentes implicados en las relaciones laborales objeto de análisis en cuanto a la evolución futura de la Igualdad de Género en materia de empleo tras la aprobación de la legislación vigente y la contribución favorable de la normativa a la consecución de la Igualdad.
- Interés social por conocer más exhaustivamente el contenido de la Ley en materia de Igualdad.
- Concienciación dirigida a considerar que la toma de medidas de Acción Positiva resulta la mayor garantía de Igualdad de Género en relación a la Ley.
- La totalidad de los agentes implicados en una relación laboral entrevistados consideran que la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en las empresas resulta de suma relevancia para la consecución de dicha Igualdad en materia de Género.
- La gran mayoría de las empresas andaluzas entrevistadas abogan porque los equipos de trabajo encargados de diseñar y elaborar Planes de Igualdad se caractericen por la paridad y representación equilibrada de mujeres y hombres, además de asegurar la formación específica en materia de Igualdad de Género necesaria.

- Los Planes de Igualdad elaborados hasta día de hoy contienen acciones a desarrollar con objetivos específicos y medibles, acompañados de partidas presupuestarias; indicadores e instrumentos de evaluación concretos y bien definidos; además de un sistema de revisión periódica flexible a fin de valorar su eficacia y viabilidad.
- La mayoría de las empresas andaluzas entrevistadas poseen una visión y concepción positiva sobre la implantación de Planes de Igualdad, considerando que mejoran la imagen de la empresa de cara a la Sociedad, favorecen el clima laboral, contribuyen a relaciones positivas más igualitarias entre trabajadores y trabajadoras, y facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Los agentes sociales y económicos entrevistados otorgan relevancia a la formación y capacitación en materia de Igualdad de Género a la hora de negociar los convenios colectivos, con el fin de que las acciones contempladas en los mismos sean más productivas, objetivas y justas.
- La mayoría de las empresas andaluzas y sus trabajadores/as contemplan positivamente la utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio mediante el uso gramatical de ambos géneros, tanto el masculino como el femenino.

Oportunidades

- La Educación en Igualdad de Género a todos los niveles formativos (Primaria, Secundaria, etc.) es considerado por los agentes sociales entrevistados como aspecto fundamental para romper estereotipos y prejuicios. Educación como motor de cambio social, pues reestructura la mentalidad de la Sociedad y sensibiliza sobre la problemática de discriminación por razón de sexo.
- La Legislación en materia de Igualdad es considerada por los sindicatos entrevistados como regularizadora de las situaciones anteriormente desprotegidas y consideradas como “vacíos legales”.
- Los sindicatos defienden la transversalidad de la Igualdad de Género; esto es, la normativa vigente en esta materia resulta ser una apuesta por la lucha contra la discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida de una Comunidad (salud, familia, educación, trabajo,...) garantizando, además, la presencia y participación activa de la mujer en ellos.
- Los agentes implicados en los procesos de negociación colectiva abogan por un necesario acuerdo fruto del consenso y la responsabilidad social.
- Deseo por parte de los agentes sociales y económicos andaluces de incrementar la presencia femenina en las mesas negociadoras de los convenios colectivos.

- Los sindicatos, como agentes implicados en la negociación colectiva, abogan por la inclusión, derivada de la aplicación normativa, en la mayoría de los convenios colectivos de nuevo cuño de cláusulas favorecedoras de la Igualdad de Género, donde se desarrollan y concretan medidas y acciones con el fin de evitar situaciones de discriminación y desigualdad por razón de sexo.

2. Acceso al empleo y procesos de selección

Debilidades

- Para la mayoría de las personas trabajadoras y las mujeres en desempleo entrevistadas, la mujer otorga excesiva importancia a sus circunstancias personales, lo cual auto-coarta sus posibilidades de inclusión al mundo del empleo.
- Un porcentaje significativo de las mujeres desempleadas entrevistadas piensan que una de las principales barreras para la inserción laboral de la mujer es la desconfianza de éstas hacia su propia capacidad emprendedora y directiva.
- Las mujeres en desempleo ven en la implantación de las Acciones Positivas una medida “tristemente” necesaria para vencer las discriminaciones que sufren.
- Desconocimiento por parte de las mujeres en desempleo de las medidas que las Administraciones Públicas y/o empresas llevan a cabo en pro de favorecer la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- Los procesos de selección que llevan a cabo las empresas no siempre están realizados por profesionales cualificados/as.

Amenazas

- La mayoría de las personas entrevistadas considera la mentalidad arcaica de la Sociedad en materia de Género como la principal barrera para el progreso de la mujer en todas las esferas de la vida en general y en el ámbito laboral en particular.
- Para las mujeres andaluzas en desempleo entrevistadas, la existencia de tabúes sociales es una barrera para la consecución de la inserción laboral de la mujer.
- Los agentes sociales entrevistados indican que la presencia de sectores masculinizados aún hoy (construcción, por ejemplo) dificultan especialmente la incorporación de la mujer al mercado laboral; como consecuencia, en ellos

la presencia de la mujer es bastante escasa.

- Los responsables de los procesos de selección le dan mucha importancia a las circunstancias personales de la mujer.
- Los sindicatos afirman que el empresariado es quien tiene la última palabra a la hora de seleccionar a un/a candidato/a, lo que dificulta que los representantes de los trabajadores/as puedan opinar.
- Más de la mitad de la población entrevistada, incluidas las empresas, desconocen el significado del concepto de “Acción Positiva” en el ámbito laboral.
- Un porcentaje elevado de empresas desconocen las subvenciones e incentivos existentes, de los que se pueden beneficiar, para la contratación de mujeres.

Fortalezas

- La mayoría de la población entrevistada manifiesta conocer el significado del concepto “Promoción de la Igualdad de Género”.
- Más de la mitad de las empresas entrevistadas asegura que en su lugar de trabajo no existen discriminaciones de género, razón por la que no necesitan implantar medidas de Acción Positiva.

Oportunidades

- La mayoría de las mujeres en desempleo entrevistadas señalan que ser hombre o mujer es irrelevante para ser seleccionado/a en un puesto de trabajo; piensan que la selección se hace en la práctica dependiendo del perfil del puesto a cubrir.
- El SAE, en opinión de la mayoría de las mujeres desempleadas, aplica un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres para su incorporación al mercado laboral.
- Para la gran mayoría de las empresas entrevistadas, hombres y mujeres poseen las mismas posibilidades de incorporación al mercado laboral.
- Las estadísticas nos indican la progresiva e imparable incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

3. Igualdad en el puesto de trabajo: Clasificación profesional, formación, promoción profesional, retribución y acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Debilidades

- Las mujeres ocupan puestos Directivos en las Áreas de Administración y Recursos Humanos, fundamentalmente, en las empresas andaluzas entrevistadas; el Área de Producción sigue estando ocupado principalmente por hombres.
- Más del 50% de las empresas considera que las mujeres suelen priorizar su vida familiar cuando no tienen la posibilidad de conciliar ésta con su vida laboral.
- La muestra analizada coincide en afirmar mayoritariamente que la dificultad de las mujeres para promocionar profesionalmente reside en la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal.
- Las mujeres infravaloran sus capacidades, conocimientos y habilidades en demasiadas ocasiones.
- Las mujeres oponen resistencia a la movilidad geográfica en su vida laboral en mayor medida que los hombres.
- La mayoría de las empresas entrevistadas entienden que tanto hombres como mujeres son susceptibles de sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- La aparente falta de liderazgo de la mujer hace que sus superiores se cuestionen su capacidad para acceder a los puestos de mayor responsabilidad.
- Los estudios demuestran que algunas consecuencias del acoso sexual o acoso por razón de sexo son un mayor absentismo laboral, rotación del personal y deterioro del clima social.

Amenazas

- Las mujeres suelen asistir con menos frecuencia a los cursos de formación debido a las responsabilidades familiares, a la impartición de éstos fuera de la jornada laboral y/o al escaso interés por los contenidos de los mismos, según la opinión mayoritaria de los agentes consultados.
- Más de la mitad de las personas trabajadoras entrevistadas, así como de las mujeres en desempleo, consideran que las principales víctimas del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son las mujeres.

- Los sindicatos piensan que existe riesgo de segregación ocupacional; las mujeres ocupan los puestos inferiores, de menor categoría profesional.
- En el mundo empresarial, los comportamientos definidos como “mejores” responden a patrones de comportamientos masculinizados.
- La Sociedad en general y las empresas en particular no suelen estimar lo suficiente el valor que las mujeres aportan en ellas.
- La mayoría de las personas entrevistadas señala que la maternidad influye negativamente en el desarrollo profesional de la mujer.
- Diferentes estudios indican que las conductas de acoso sexual tienden a permanecer ocultas.

Fortalezas

- La mayoría de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras entrevistadas considera que las mujeres que ocupan puestos Directivos desempeñan íntegramente sus funciones.
- Para un mismo puesto de trabajo, hombres y mujeres realizan las mismas funciones, en opinión de los entrevistados/as.
- La mayoría de las personas trabajadoras entrevistadas piensan que hombres y mujeres reciben el mismo salario, para un mismo puesto de igual valor y cualificación.
- Existe un buen número de empresas que ofrecen distintas medidas de flexibilización para facilitar el desarrollo personal y profesional de sus empleados/as.
- Lo más habitual cuando los hombres reciben mayor retribución económica que las mujeres para un mismo puesto es que encuentre justificación por poseer mayor formación, edad y años de experiencia en la empresa, y no porque se piense que tienen más talento o capacidad que la mujer.

Oportunidades

- Los puestos de trabajo están ocupados equitativamente en la gran mayoría de las empresas entrevistadas, según la cualificación de la persona que lo ocupa, ya sea hombre o mujer.
- Los cursos de formación que imparten las empresas andaluzas están dirigidos en su mayor parte tanto para hombres como para mujeres.
- Cuando existe acoso sexual en una empresa, ésta actúa rápidamente si-

guiendo un protocolo de actuación.

- Conciencia por fin ya extendida de que para la promoción profesional debe primar el principio de mérito y capacidad de la persona candidata y no su sexo.

4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Debilidades

- La mayoría de las mujeres trabajadoras en situación de riesgo de exclusión social entrevistadas piensan que las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal van dirigidas exclusivamente a las mujeres.
- La mayoría de las empresas andaluzas no aplican medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal porque sus trabajadores/as no las solicitan.
- Existen trabajadores/as que desconocen la amplia tipología de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a que pueden acogerse.

Amenazas

- Son las mujeres las que indudablemente más dificultades encuentran a la hora de conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Las personas trabajadoras indican como los principales obstáculos que dificultan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar la incompatibilidad de la jornada laboral y el ocio/familia y las responsabilidades familiares no compartidas.
- La imposibilidad de que la mujer concilie su vida laboral, familiar y personal provoca que renuncien en demasiadas ocasiones a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.
- Las empresas consideran que las dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal dependen del tipo de sector de actividad y/o a las características del puesto de trabajo.
- Los estudios realizados ponen de manifiesto que la imposibilidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal provoca en el trabajador/a ansiedad, estrés, problemas endocrinos, digestivos, etc., lo que incrementa el riesgo de accidentes, ausencias laborales y pérdida de concentración, conllevando a una disminución de la productividad.

- Un porcentaje elevado de los empresarios/as entrevistados piensan que la asunción de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por parte de sus trabajadores/as repercute negativamente en su negocio.

Fortalezas

- En el empleo público, tanto hombres como mujeres se acogen a sus derechos para poder conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Las principales medidas de Acción Positiva implantadas en las empresas entrevistadas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son la reducción y/o flexibilización del tiempo de trabajo, y la acumulación de las horas de lactancia.

Oportunidades

- Algo más de la mitad de las empresas y de las personas trabajadoras entrevistadas entienden por conciliación de la vida laboral, familiar y personal medidas diseñadas tanto para hombres como para mujeres.
- La familia está dejando de ser responsabilidad exclusiva de las mujeres; el hombre se integra en ella (corresponsabilidad).

12. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Los resultados obtenidos a lo largo del análisis realizado, y plasmados en los capítulos anteriores del presente Estudio, permiten visualizar la idea de que se hace necesario, a pesar de los logros conseguidos, **seguir avanzando** en la consecución de la **Igualdad real y efectiva entre Mujeres y Hombres** en lo que al **mercado laboral** se refiere, lo cual exige impulsar la **responsabilidad y participación activa** de las empresas andaluzas y de todos los agentes implicados, y **mobilizar y concienciar** a la sociedad en general sobre el cambio de mentalidad necesario para que hombres y mujeres sean considerados en Igualdad en el desempeño de las diferentes actividades profesionales.

Para ello, es preciso que las empresas realicen su propio **diagnóstico** sobre las posibles situaciones de discriminación que pueden estar sucediendo en ellas en relación a los procesos de selección; a las condiciones en los puestos de trabajo en lo que a formación, promoción profesional, retribución económica, y prevención y protección frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo se refiere, así como en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y promover su **implicación y responsabilidad** en la asunción de diferentes medidas para **eliminar** las posibles situaciones de **desigualdad**, si ya se han producido, o **evitar** su **aparición**.

Todos estos aspectos se concretan en la elaboración de **Planes de Igualdad**, los cuales tienen que ser confeccionados obligatoriamente por las empresas de más de 250 trabajadores/as, según se recoge en la **Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, o en la implantación de **Medidas de Acción Positivas** para las restantes empresas que no estén obligadas a aplicar los Planes de Igualdad.

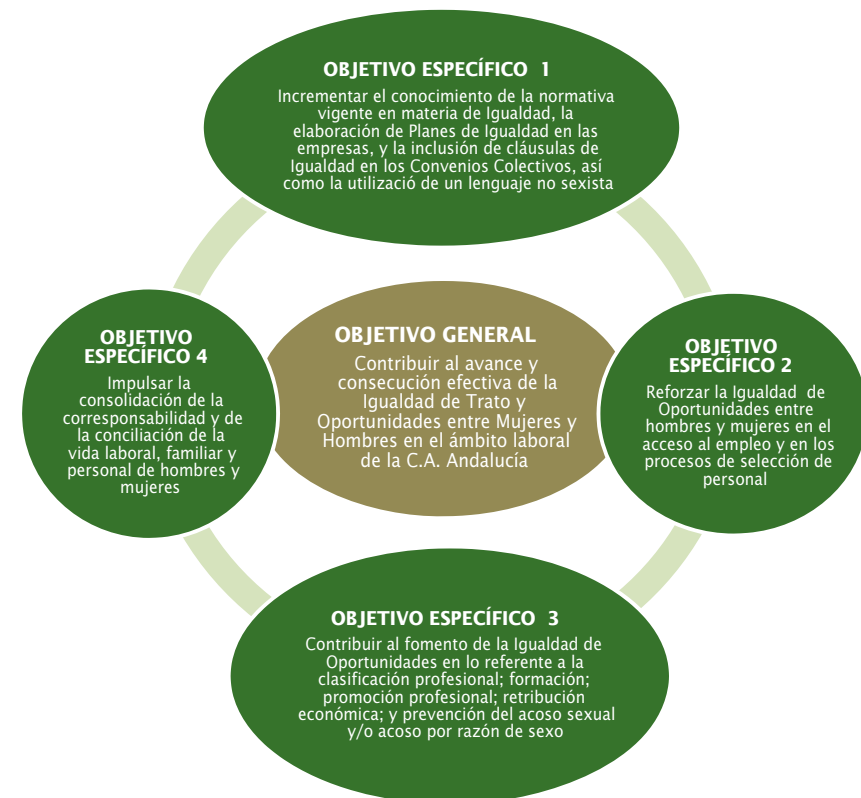
Por el desconocimiento que las personas trabajadoras sondeadas en este Estudio, así como las mujeres desempleadas, han revelado sobre la normativa en general, se demuestra igualmente necesario realizar una **difusión** más intensa sobre los **derechos** que poseen, haciendo especial hincapié en un aspecto tan determinante como es el establecimiento de **medidas conciliadoras de su vida laboral, familiar y personal**, poniendo en marcha actuaciones no sólo favorecedoras para las personas directamente afectadas, sino también para contribuir al incremento de la productividad de la propia empresa. No obstante, no sólo hay que dar a conocer sus derechos, sino también sus **deberes** en lo que al **fomento de una cultura empresarial basada en la Igualdad** se refiere, impulsando un **clima de respeto** entre los trabajadores y las trabajadoras.

Todo lo expuesto se ha concretado, en el epígrafe anterior, mediante la detección y definición de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (Análisis DAFO) con respecto a la Igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral, aspectos éstos que han servido de base para presentar una serie de **propuestas de actuación** dirigidas a fomentar la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral andaluz.

Algunas de las propuestas que planteamos a continuación, o bien ya están siendo llevadas a cabo por los diversos agentes implicados en el desenvolvimiento de nues-

tro mercado de trabajo, o bien están siendo estudiadas a día de hoy para su pronta implantación, o bien se vienen desarrollando con éxito en otros ámbitos geográficos. No obstante, pensamos que es interesante su planteamiento en este punto, por cuanto puede suponer una aportación más en el largo camino emprendido para **lograr la plena Igualdad**.

Las propuestas han sido formuladas en función de **cuatro objetivos específicos** que, a su vez, responden a las exigencias de un **objetivo general**, tal y como se indica en el siguiente esquema relacional:



OBJETIVO ESPECÍFICO 1

“Incrementar el conocimiento de la normativa vigente en materia de Igualdad, la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas y la inclusión de cláusulas de Igualdad en los Convenios Colectivos, así como la utilización de un lenguaje no sexista”.

- Realización de **Campañas de concienciación** (spots publicitarios, cuñas radiofónicas, etc.) cuyos contenidos se encaminen a sensibilizar y valorar la **importancia de la implantación de la Igualdad de Género en el ámbito laboral andaluz**, dirigidas a la sociedad, en general, y a los agentes implicados en el marco de las relaciones laborales, en particular; promovidas por las Administraciones competentes en cada caso (en función de su ámbito y cobertura geográfica).
- **Ciclo de Jornadas de difusión**, organizadas a lo largo y ancho de la geografía andaluza, dirigidas a las empresas andaluzas de todos los tamaños y sectores, con la finalidad de acercarles el **contenido de la Ley de Igualdad**, haciendo especial énfasis en la elaboración de los Planes de Igualdad, promovido todo ello por la Consejería de Empleo.
- Creación de **Equipos de profesionales** por parte de la Consejería de Empleo, destinados a asesorar a las empresas andaluzas en los procesos de **elaboración de Planes de Igualdad**.
- Desarrollo de **Cursos de formación**, promovidos por la Consejería de Empleo, sobre **cómo elaborar en la práctica un Plan de Igualdad**, siendo los colectivos destinatarios de los mismos las empresas andaluzas, así como las organizaciones empresariales y sindicales.
- Establecimiento de las medidas operativas que permitan **verificar el cumplimiento de la obligatoriedad del establecimiento de Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as**, así como el seguimiento y vigilancia de su cumplimiento en las empresas que ya lo tengan implantado.
- Diseño e impartición de **Programas Formativos** (cursos, seminarios, jornadas, etc.) dirigidos a organizaciones empresariales y sindicales, con objeto de transferir conocimientos e intercambiar experiencias sobre **cómo abordar la Igualdad de Género en las mesas de negociación colectiva**, auspiciado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Consejería de Empleo, Junta de Andalucía).
- Diseño y elaboración de un **Manual sobre Igualdad y Convenios Colectivos**, con objeto de establecer **criterios básicos y concretos** en materia de Igualdad recopilados como pautas objetivas a seguir en los procesos de **negociación colectiva** y en el que se recojan intereses tanto de empresas

como de trabajadores/as. Los destinatarios de dicho Manual serán los agentes implicados en los procesos de negociación de los convenios colectivos (patronales y sindicatos), promovido por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Consejería de Empleo, Junta de Andalucía).

- Ciclo de **Jornadas de sensibilización** acerca de la importancia de la utilización de un **lenguaje inclusivo y no discriminatorio** en el marco de las relaciones laborales (definición de perfiles profesionales, redacción de documentos internos de una empresa, cláusulas de convenios colectivos,...), dirigido a empresas, patronales y sindicatos, promovido todo ello por la Consejería de Empleo.
- Organización, por parte de la Consejería de Empleo, de **Campañas de sensibilización y publicitarias** sobre las ventajas de implantar **“Acciones de Responsabilidad Social”** en materia de género en las empresas andaluzas, así como de la obtención del **“Distintivo Empresarial”** y/o **“Marca de Excelencia”** en este ámbito.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

“Reforzar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en los procesos de selección de personal”.

- Realización de **Acciones de Formación en materia de Igualdad de Oportunidades** en el marco de la Formación Profesional para el Empleo, con la finalidad última de modificar los estereotipos de género que provocan y condicionan las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral, dirigidas tanto a mujeres como a hombres.
- Promoción de la implantación en las empresas de **Equipos de selección de personal** compuestos por profesionales de ambos géneros y de distintas edades, con objeto de favorecer **procesos más igualitarios y objetivos**.
- Desarrollo de **Cursos de formación en materia de Igualdad** dirigidos a las personas responsables de los procesos de selección y protocolo de actuación en las empresas andaluzas, ofreciendo técnicas e instrumentos que doten de **objetividad e imparcialidad** la adecuación persona-puesto, promovidos por las Administraciones competentes en cada caso (en función de su ámbito y cobertura geográfica) en colaboración con las propias empresas.
- Intercambio de **experiencias y buenas prácticas** a través de **Jornadas y/o Seminarios**, promovidos por la Consejería de Empleo, en los que participen sindicatos y empresas andaluzas que hayan incorporado mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, para servir de **modelo de referencia** a otras empresas andaluzas de sectores similares.

- Diseño y difusión, por parte de la Consejería de Empleo en estrecha colaboración con las empresas andaluzas, de **Modelos Estandarizados de Entrevistas de Selección**, diseñados por expertos en procesos de selección, atendiendo a las características de los puestos a cubrir, a fin de que las posibilidades de incorporación sean más objetivas e igualitarias para los/as candidatos/as.
- Difusión por parte de la Consejería de Empleo y a través de diversos medios (Web, anuncios en prensa especializada, etc.) de las diversas **Subvenciones, Ayudas e Incentivos** existentes para la **contratación de mujeres**, especialmente en aquellos sectores donde se encuentran subrepresentadas.
- **Campañas publicitarias** (cuñas radiofónicas, anuncios publicitarios, etc.) de información sobre los distintos **programas de inserción laboral** llevados a cabo por el SAE dirigidos a la población andaluza en general, y promovidos por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- Impartición de **Cursos sobre habilidades sociales, autoestima, orientación laboral, etc.** dirigidos a las mujeres andaluzas en **desempleo y en situación de riesgo de exclusión sociolaboral**, a fin de dotarlas de técnicas e instrumentos que las capaciten para su plena inserción laboral, siendo promovidas dichas acciones por la Consejería de Empleo.
- Promoción de **Medidas Incentivadoras** de la generación de empleo y/o de la formación en las empresas andaluzas, con el objetivo de facilitar la **vuelta al mercado laboral de mujeres** que lo abandonaron en su día por **el cuidado de sus hijos/as y/o de personas dependientes** a su cargo.
- Impulso a la **Incorporación de Mujeres en sectores innovadores e intensivos en Tecnologías**, en las empresas andaluzas y en todos los niveles de responsabilidad, con medidas que vayan desde la formación hasta la aplicación de incentivos económicos y/o fiscales.
- Apoyo y ayudas directas a **mujeres con cargas familiares** para el inicio de su actividad como **trabajadoras autónomas**.
- Elaboración y difusión de nuevos **Estudios de Investigación que favorezcan la Igualdad de Oportunidades** de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente en el acceso al empleo y para mujeres en riesgo de exclusión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

“Contribuir al fomento de la Igualdad de Oportunidades en lo referente a la clasificación profesional; formación; promoción profesional; retribución económica; y prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo”.

- Impulso a la creación, por parte de las empresas, de **medios protocolizados** (buzones, cuestionarios cerrados, etc.) a través de los que **detectar las necesidades formativas de sus plantillas** respectivas, junto con la **modalidad de impartición** (distancia, presencial, teleformación) más ajustada a sus circunstancias personales, con objeto de promover la elaboración de **Planes de Formación** ajustados a las necesidades de los trabajadores/as y a sus circunstancias personales.
- Desarrollo de **Acciones Formativas** en materia de **Igualdad de Oportunidades** organizados por las empresas andaluzas, y dirigidos especialmente a los/as nuevos/as trabajadores/as incorporados/as.
- Promoción al diseño y realización, por parte de las empresas, de **análisis de habilidades, competencias y capacidades** de los distintos **perfiles profesionales** existentes en las mismas, que permita al empresario/a realizar un estudio comparativo y conocer las potencialidades de sus trabajadoras a fin de desarrollarles **Planes de Carrera** individualizados.
- Impulso de la creación en las empresas andaluzas de más de 100 trabajadores/as de **Boletines Informativos Internos** o similares en los que se incluyan toda la información relevante en cuanto a la **promoción profesional** dentro de la empresa respectiva: Número de trabajadores y trabajadoras que han promocionado, categorías profesionales y estimación de vacantes futuras, reflejando los requisitos de acceso, formación, categoría, habilidades, etc., así como la información necesaria para adquirir y completar los requisitos exigidos para optar a los mismos.
- Impulso a la creación de **redes de mujeres en puestos de dirección y de responsabilidad** en las empresas andaluzas, y la puesta en marcha desde las mismas del instrumento del **Mentoring** (profesionales de mayor experiencia, asesoran y guían a las trabajadoras en su carrera profesional), y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en estos ámbitos.
- Promoción a la realización de **Programas de Promoción y Formación de mujeres para ocupar puestos de Dirección** en empresas andaluzas de más de 100 trabajadores/as.
- Realización de **Investigaciones**, subvencionadas y promovidas por la Consejería de Empleo, para estudiar las causas de la **brecha salarial por razón de sexo** e implantar medidas para su superación en Andalucía.

- Elaboración y difusión de un **Catálogo de Buenas Prácticas** en materia de **acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**, dirigido a las empresas andaluzas, y promovido por la Consejería de Empleo.
- Elaboración, por parte de las empresas, de **documentación** donde se exprese y refleje el **rechazo** de la entidad hacia **acciones sexistas**, para ser entregada, junto con información relativa a la empresa, a cada nuevo/a trabajador/a incorporado/a.
- Diseño y elaboración de **material formativo e informativo** sobre cómo fomentar un clima laboral agradable en torno a la prevención del **acoso sexual y/o acoso por razón de sexo** en los lugares de trabajo, dirigidos a las empresas andaluzas como recurso útil a implantar en la cultura de su organización, y promovidos por la Consejería de Empleo.
- Planificación y ejecución por parte de la Consejería de Empleo de **Jornadas** dedicadas a informar a todos los agentes implicados en las relaciones laborales sobre los **protocolos de actuación** a llevar a cabo cuando exista una situación de **acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**, y mostrar **modelos de buenas prácticas** llevadas a cabo de forma exitosa por empresas andaluzas, y que sirvan de ejemplo a otras empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

“Impulsar la consolidación de la corresponsabilidad y de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres”.

- Organización y celebración de **Jornadas**, promovidas por la Consejería de Empleo, para concienciar a los/as empresarios/as andaluces que la **concienciación** no genera un descenso de la productividad si los tiempos de trabajo se encuentran organizados y gestionados adecuada y responsablemente.
- Promoción desde la Consejería de Empleo a la **elaboración de Planes de Conciliación** en las empresas andaluzas de todos los tamaños y sectores, especialmente de pequeñas y medianas empresas, y en aquellas pertenecientes a sectores en los que las mujeres no estén suficientemente representadas (construcción, transportes, etc.).
- Creación y distribución a las empresas de **Guías de Recursos** existentes en las provincias andaluzas destinadas a facilitar la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** (aulas matinales, comedores escolares, centros de día y residencia para mayores y/o dependientes, ludotecas...), para que éstas las difundan entre sus trabajadores/as; creadas y diseñadas por la Consejería de Empleo.

- Realización, a cargo de la Junta de Andalucía, de **Campañas** difundidas a través de los medios de comunicación para concienciar a la sociedad en su conjunto sobre cómo superar las **dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal y educar en la corresponsabilidad**.
- Promoción al **análisis** por parte de las empresas de las **circunstancias personales y familiares** de la plantilla de trabajadores/as de las mismas, a fin de establecer **grupos con características similares** para ofrecerles **medidas adecuadas de conciliación** al mismo tiempo que se distribuye el disfrute de las mismas, garantizando una organización del trabajo responsable y productiva.
- Organización de una **Campaña Itinerante** en materia de **conciliación y corresponsabilidad** por parte de la Consejería de Empleo, donde se muestre la **evolución de la mujer en el mercado laboral y su situación actual**, las **buenas prácticas** que, en materia de conciliación, llevan a cabo las distintas empresas andaluzas, y **medidas concretas** de flexibilización horaria y laboral, permisos, licencias y excedencias, ayudas económicas y oferta de servicios a los/as empleados/as.
- Desarrollo de **Incentivos** desde la Consejería de Empleo para **favorecer la contratación en interinidad** con la finalidad de **sustituir a mujeres trabajadoras en situación de baja** por maternidad, por embarazo de riesgo o por excedencia para el cuidado de hijos/as.
- Promoción a la consolidación por parte de las empresas andaluzas de **medidas de flexibilización horaria**, tales como:
 - Ampliación o reducción del tiempo del almuerzo.
 - Ofrecimiento de una franja horaria a la que el trabajador/a se puede acoger para la entrada y salida de su lugar de trabajo.
- Consolidación e impulso, entre las empresas andaluzas, de **medidas de flexibilización en las relaciones laborales**, como:
 - Jornada continua.
 - Jornada comprimida: Aumento de las horas de trabajo de lunes a jueves a fin de reducir la jornada del viernes.
 - Jornada parcial.
 - Jornada parcial y compartida: Dos personas trabajadoras con jornada parcial comparten el mismo puesto de trabajo, realizando las mismas funciones, de modo que conforman una jornada completa.

- Teletrabajo: El trabajador/a realiza sus funciones laborales desde su domicilio gracias a las Nuevas Tecnologías, asistiendo a su lugar de trabajo para reuniones y revisiones periódicas.
- Impulso a la aceptación de propuestas de **permisos, licencias y excedencias** en las empresas andaluzas favorecedoras de la conciliación como:
 - Banco de Horas: Acumulación de horas extras canjeables por horas de descanso.
 - Vacaciones Personalizadas: La persona trabajadora con objeto de adaptar sus necesidades personales al disfrute de sus vacaciones selecciona el periodo concreto en el que desarrollará éstas.
 - Excedencias voluntarias: Permiten facilitar periodos de descanso (por ejemplo, posibilidad de acogerse a una excedencia en el periodo de navidad coincidiendo con las vacaciones escolares de sus hijos/as).
- Consolidación de la **gestión del tiempo**, en las empresas andaluzas, en lo que respecta a:
 - Formación dentro de la jornada laboral.
 - Reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral.
- Oferta de **servicios complementarios** a las empresas andaluzas:
 - Implantación de guarderías ubicadas tanto en la propia empresa como en zonas cercanas a las mismas.
 - Convenios de colaboración entre la empresa y los Servicios Sociales de la Administración Pública para facilitar los recursos necesarios de “Respiro Familiar”, Servicios de Ayuda a Domicilio, etc.
 - Organización de escuelas de verano dirigidas a los hijos/as de las personas trabajadoras.
- Puesta en marcha de incentivos y medidas favorecedoras de la posibilidad de **movilidad interna** por parte del trabajador/a dentro de la propia empresa a centros de trabajo más próximos a su domicilio habitual.
- Apoyo y ayudas directas para la **generación de empleo y/o creación de empresas de servicios relacionados con la conciliación**.

13. FUENTES ESTADÍSTICAS Y DOCUMENTALES

DOCUMENTALES

- VI Acuerdo de Concertación Social. Comisión de Igualdad. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de 25 de enero 2005. Octubre de 2008.
- Guía sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Servicios Centrales del Instituto Andaluz de la Mujer. 2008.
- Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.
- Diagnóstico del tejido empresarial andaluz en materia de conciliación de la vida personal y laboral. CARL. Julio de 2008.
- La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz. Observatorio ARGOS. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía. 2007.
- Aplicación de la Ley de Igualdad en la Negociación Colectiva. UGT- Granada.
- Igualdad en el Contexto de la Negociación Colectiva. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. La igualdad entre Hombres y Mujeres, 2008.
- Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Generalitat de Catalunya.
- Jornadas sobre Políticas de Empleo para la Igualdad. 2008.
- El impacto de la Ley de Igualdad en el Ámbito de la Empresa. Los Planes de Igualdad. Jordi Puigbó, M^a Jesús Parra. 2008.
- Informe sobre la Brecha Salarial de Género. CSI-Informe. 2008.
- Las Mujeres en Cifras 1983-2008. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. 2008.
- Mujeres y Hombres en España, 2008. Instituto Nacional de Estadística.
- Políticas de Igualdad en el Empleo en las diferentes Comunidades Autónomas. Servicio Público de Empleo de Castilla - La Mancha. 2008.
- Informe Ley de Igualdad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Diciembre de 2007.
- La Igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean. OIT. 2007.
- Evolución de la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo. Secretaría Confederal para la Igualdad. UGT. Marzo de 2007.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011). Diciembre de 2007.
- Igualdad y Empresa. Biblioteca Aedipe de Recursos Humanos. 2007.
- Las cuatro conferencias Mundiales: Desarrollo y objetivos.
- Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y aplicación cabal de la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción. Asamblea General, Naciones Unidas.
- Cuadro comparativo de derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras antes y después de la Ley de Igualdad. FETE-UGT, Secretaría Confederal para la Igualdad.
- Síntesis, Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: Ámbito Laboral. FETE-UGT, Secretaría Confederal para la Igualdad.
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en las empresas. Aspectos básicos. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Tres pasos para el acceso al empleo en igualdad de oportunidades. Material de apoyo a empresas. Fundación Salud y Consumo. 2006.
- El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención. UGT – Mujer P.V. 2001.
- Especial Ley de Igualdad. Boletín informativo de la Sección Sindical de UGT Banesto– Madrid.
- Artículos varios.

ESTADÍSTICAS

- Empresas inscritas en la Seguridad Social, Andalucía. Mtin. Fichero de cuentas de cotización a la Seguridad Social. 1994-2008.
- Empresas inscritas en la Seguridad Social Andalucía por provincias. Mtin. Fichero de cuentas de cotización a la Seguridad Social. 1994-2008.
- Empresas inscritas en la Seguridad Social, Andalucía por sector de actividad. Mtin. Fichero de cuentas de cotización a la Seguridad Social. 1999-2008.
- Empresas inscritas en la Seguridad Social, Andalucía según tamaño. Mtin. Fichero de cuentas de cotización a la Seguridad Social. 1999-2008.
- Empresas inscritas en la Seguridad Social, Andalucía según tipo (persona jurídica/física). Mtin. Fichero de cuentas de cotización a la Seguridad Social. 1999-2008.
- Formación para el Empleo. Estadísticas de Programación 2007. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo.
- Cuadro resumen de variables básicas. Encuesta de Población Activa (EPA). Abril de 2008.
- Estadística de elecciones a Representantes de Trabajadores de Andalucía, 2007. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.
- Formación para el Empleo. Estadísticas de alumnos formados en cursos de Formación Profesional Ocupacional durante el año 2007. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo.

NORMATIVA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Tratado de Roma (1957).
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, de 7 de noviembre de 1967.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979.
- Conferencias mundiales de las Naciones Unidas sobre la mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Beijing, 1995).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000). Art. 21-23.
- Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunido en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo relativa a la aplicación del Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- 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.
- Constitución Española, 1978. Art. 9, 14, 23, 32, 35.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Decreto 118/2008, de 29 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

WEBGRAFÍA

- **Instituto de la Mujer, normativa a nivel comunitaria y estatal:**
 - <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Normativa-sobre-igualdad-.html>
 - <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Normativa-sobre-igualdad-Nacional-.html>
 - <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Normativa-sobre-igualdad-Europea-.html>
- **Conferencias mundiales de las Naciones Unidas sobre la mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Beijing, 1995):**
 - <http://www.escueladefeminismo.org/spip.php?article334>
 - <http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/confmujer.htm>

14. AGRADECIMIENTOS

No es posible finalizar el presente estudio sin dedicarle, como muestra de agradecimiento, una **mención especial a las entidades** que, de forma desinteresada, han ofrecido parte de su tiempo a colaborar en el desarrollo del mismo. Sus **aportaciones y valoraciones** en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, desde diferentes perspectivas, han sido **cruciales para obtener unos resultados actuales** y con conocimiento de causa sobre la Promoción del Empleo Femenino en las Empresas Andaluzas.

Entidades de Ámbito Privado:

- AESMA, Asociación de Empresas del Sector Medioambiental de Andalucía.
- AETRANS, Asociación de Empresas de Transportes.
- AISOL, S.L. Empresa de Inserción.
- AJE, Andalucía, Asociación de Jóvenes Empresarios de Andalucía.
- CEA, Confederación de Empresarios de Andalucía.
- CEACOP, Círculo de Empresas Andaluzas de la Construcción, Consultoría y Obra Pública.
- CECA, Confederación Empresarial de Comercio de Andalucía.
- EMPIEL, Asociación de Empresas Andaluzas de la Piel.
- ETICOM, Asociación de Empresarios de Tecnologías de la Información y la Comunicación de Andalucía.
- FAH, Federación Andaluza de Hostelería.
- FAME, Federación Andaluza de Mujeres Empresarias.
- LANDALUZ, Asociación Empresarial de la Calidad Agroalimentaria.

Entidades de Ámbito Público:

- CARL, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo.
- Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Sindicatos:

- CCOO, Comisiones Obreras.
- SAT, Sindicato Andaluz de Trabajadores.
- UGT, Unión General de Trabajadores.

2009
Comunidad Autónoma de
Andalucía

Diciembre

Análisis de la Promoción del Empleo Femenino en las Empresas Andaluzas

MUJERES DESEMPLEADAS, EMPRESAS, TRABAJADORAS/AS, AGENTES SOCIALES

Financian:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Promueve:

