



ESTUDIO “LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”

*Estudio realizado por **Fundación Florida**, a cargo de M^a Teresa Bejarano Quintana, Sandra Molines Borrás y Empar Aguado Bloise. Coordinado por: Empar Martínez Bonafé y Ana M. Company para la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. Conselleria de Bienestar Social. Generalitat Valenciana 2008.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	
1.1. Contenido del estudio	8-9
2. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO	10-33
3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	
3.1. Metodología	34
3.2. Descripción del proceso de recogida de datos	
3.2.1. Encuesta	35-37
3.2.2. Entrevistas	38-40
3.3. Interpretación de los datos	
3.3.1. Análisis de las encuestas	
3.3.1.1. Análisis de frecuencias	41-45
3.3.1.2. Análisis de tablas cruzadas	46-50
3.3.1.3. Análisis de medias	51-66
3.3.2. Análisis de las encuestas personales	67-73
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1. Conclusiones	74-84
4.2. Recomendaciones	85-87
5. ANEXOS	
Anexo 1. Encuesta	89-91
Anexo 2. Entrevista agentes dinamizadores	92-94
Anexo 3. Entrevista agentes promotores	95-97
6. BIBLIOGRAFÍA	98-100

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe una conciencia generalizada que gira en torno a la necesidad de trabajar, desde los diferentes ámbitos e instituciones públicas para eliminar, o minimizar, las desigualdades de género existentes en nuestra sociedad.

El ámbito laboral es uno de esos espacios sobre los que hay que incidir. Si bien en las últimas décadas se ha producido un aumento de la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo, este apunte por sí sólo no implica necesariamente que los mercados de trabajo estén evolucionando positivamente para las mujeres. Los datos ponen de manifiesto que si bien se ha experimentado una incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, esta no ha sido en igualdad de condiciones: con frecuencia tienen remuneraciones más bajas que los hombres, ocupan puestos en los sectores menos productivos, no ocupan puestos de responsabilidad y la tasa de desempleo sigue siendo mayor que la masculina.

Con la aplicación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y la Ley Orgánica 3/2007, de 2 de abril, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ponen en marcha políticas orientadas a hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello se solicita a las empresas que diagnostiquen la situación de su empresa y en función del estado de la misma, establezcan medidas orientadas a que las posibles desigualdades existentes desaparezcan o sean minimizadas.

Amparado en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Generalitat 2006/09¹ y la ley autonómica y el decreto citado anteriormente, surge la iniciativa de desarrollar este Plan de Dinamización. Siendo consciente de las implicaciones positivas derivadas la implantación de los Planes de Igualdad de Oportunidades, desde La Dirección General de la Mujer y por La Igualdad, se ha querido dar un paso más allá, llegando a las pequeñas y medianas empresas de la Comunitat Valencia, es decir, aquellas empresas que por ley no tienen obligación a la hora de implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades y para las que esta iniciativa deber partir de su buena voluntad y su buen hacer.

Para poder llegar al tejido empresarial de la Comunitat Valenciana, este plan ha contado con la realización de diferentes acciones, cada una de ellas con un objetivo específico, pero todos con el mismo fin: informar, orientar, sensibilizar a las pequeñas y medianas empresas de esta Comunidad, acerca de la importancia, los beneficios y las ventajas que para ellas puede conllevar tener implantado un plan de igualdad de oportunidades. Con el objeto de que conocedoras y sabedoras de lo que son, implican y significan, puedan decidir de un modo autónomo acerca de la implantación de los mismos.

Las acciones que han configurado este plan han sido:

- Jornadas Informativas desarrolladas a lo largo de toda la Comunitat Valenciana.
- Acciones formativas dirigida a empresas acerca de como confeccionar un Plan de Igualdad de Oportunidades²

¹ Decreto que en su área dedicada al Empleo y la Economía Social, plantea como objetivo Impulsar el desarrollo de acciones positivas en las empresas, y entre otras contempla la implantación de Planes de Igualdad

² Se han impartido 20 cursos de formación a empresas de diferentes sectores en las tres provincias de la Comunitat Valenciana.

- Elaboración de la Guía sobre Planes de Igualdad de Oportunidades³, realizada por las Agentes de Igualdad⁴ que forman parte de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, de la Conselleria de Benestar Social.
- Elaboración del presente estudio
- I Congreso Internacional. Empresas Sabias. Espacio en el que se presentarán el estudio realizado en el marco de este plan de dinamización.

No se quiso desaprovechar la ocasión que este plan de dinamización ofrecía para conocer de primera mano la opinión que los y las responsables de empresas, personal técnico, mandos intermedios, etc. tienen en relación a la igualdad y a los planes de igualdad de oportunidades. De este modo surgió la idea de plantear un estudio, que sin unas pretensiones ambiciosas, arrojará una serie de resultados que sirvieran de guía para futuras actuaciones y permitiera obtener una visión lo más real posible acerca de la situación de igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana.

Apuntar en este sentido, el largo camino que queda por recorrer. Como ejemplo indicar que la conciliación ha sido un tema de reciente preocupación en la política española si la comparamos con la política europea. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, en su tiempo fue un gran avance en esta materia, constituyéndose en el primer reconocimiento de los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar. Ha sido necesario que pasen 8 años para que este tema vuelva a resurgir en las políticas españolas, cobrando un nuevo protagonismo.

³ Esta guía ha sido entregada a las personas que han participado en este plan de dinamización. Se puede descargar en <http://www.bsocia1.gva.es/portal/portal?docid=4980>

⁴ En la Comunitat Valenciana hay 33 agentes de igualdad de oportunidades. A las funciones propias de su puesto, se le ha añadido una nueva labor que consiste en el asesoramiento técnico a empresas, en referencia a los planes de igualdad.

Si bien la ley establece y contempla el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, la realidad ha puesto de manifiesto que ese principio -en estos momentos- es algo ajeno a las pequeñas y medianas empresas, que no tienen ningún tipo de obligación legal.

Han sido numerosos los esfuerzos realizados en esta campaña de dinamización y la respuesta obtenida, en las diferentes acciones, nos ha proporcionado una valiosa información: la igualdad de oportunidades es un tema importante, pero no prioritario para las empresas. Las causas pueden ser múltiples, la actual crisis económica por la que muchas de ellas están atravesando, el no sentirse identificado con esta realidad, la falta de compromiso social, el desconocimiento en relación a lo que se quiere decir cuando se habla de la igualdad, la falta de una cultura empresarial donde el factor humano sea lo primordial, y/o los prejuicios y estereotipos existentes en la sociedad.

Pese al primer desaliento, el resultado conseguido ha puesto de manifiesto que una campaña de estas características tiene sentido. Esta ha sido una primera aproximación a la realidad de las empresas de la Comunitat Valenciana. Es por ello que se hace necesario seguir trabajando en estas líneas de actuación, entre otras cosas transmitiendo el mensaje de que los planes de igualdad son un instrumento capaz de contribuir a la eliminación de discriminaciones en los lugares de trabajo, posibilitando que las empresas sean más eficaces, productivas y competitivas en los mercados de trabajo.

1.1. CONTENIDO DEL ESTUDIO

El presente estudio ha sido desarrollado en el marco del Plan de Dinamización para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunitat Valenciana, y promovido desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad.

El informe que se presenta a continuación tiene por objeto ofrecer una visión lo más fiel posible en relación al conocimiento, información y grado de sensibilización que poseen las empresas en materia de igualdad, así como identificar la existencia de posibles dificultades para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades, en las empresas de la Comunitat Valenciana.

Este informe presenta la siguiente estructura:

En el primer apartado “Introducción” se ofrece una aproximación al marco contextual y de referencia de este estudio, los motivos que impulsaron su realización, así como los objetivos del mismo.

En el segundo apartado “Situación actual de la mujer en el mercado de trabajo” se ofrece un breve diagnóstico sobre la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo. El ámbito territorial al que se hace referencia es el de la Comunitat Valenciana y del estado Español, incluyendo algunas referencias a la situación de las mujeres en otros países de la Unión Europea.

En el tercer apartado “Análisis descriptivo” se identifican dos subapartados claramente diferenciados.

Uno de ellos se corresponde con la *metodología* y en él se indican los tipos de técnicas utilizadas para la recogida de datos –cualitativo y cuantitativo-, así como los instrumentos utilizados a tal efecto –encuesta y entrevistas-.

Y el otro se corresponde con el de *interpretación de los datos*, en él se exponen los resultados obtenidos tras la aplicación de las técnicas de recogida de datos anteriormente citadas, identificándose dos espacios en los que se recogen los datos obtenidos tras el análisis de las encuestas y las entrevistas.

Y en cuarto y último apartado “**Conclusiones y recomendaciones**” se recogen las principales conclusiones obtenidas y se exponen una serie de recomendaciones y/o sugerencias en relación a la temática tratada en este estudio.

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

“...no podemos analizar primero el desarrollo y considerar luego sus efectos para las mujeres. Al contrario, se reconozca o no, el proceso o las políticas de desarrollo afectan inevitablemente a las relaciones de género y se ven afectados por éstas en cualquier sociedad. Todas las políticas, aunque parezcan tener un carácter muy técnico o muy neutro, tendrán implicaciones connotadas por el género.”

Ruth Pearson⁵

De acuerdo con el documento de la OIT “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres” de Marzo de 2007, y a través de sus conclusiones, podemos determinar que si bien la situación de las mujeres con respecto del mercado laboral ha sufrido cambios cuantitativos significativos en las últimas décadas todavía nos encontramos muy lejos de contar con una situación equitativa e igualitaria.

Los indicadores laborales señalan importantes avances y unos de los cambios más relevantes que ha experimentado el mercado de trabajo español ha sido la incorporación de las mujeres a la actividad remunerada. En España, y de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁶, se observa una tendencia importante al incremento de la tasa de actividad y la tasa de empleo de las mujeres, tendencia de crecimiento superior a la registrada para los hombres en los distintos periodos, aunque todavía situada por debajo del los objetivos planteados en la Cumbre Europea de Lisboa 2000⁷.

⁵ Ruth Pearson (1999): “El género cuenta en el desarrollo”, en Carrasco, C. *Mujeres y economía*. Ed. Icaria-Antrazyt. Barcelona.

⁶ Consultado el día 20/08/08. Mujeres en cifras. Empleo (www.mtas.es/mujer).

⁷ El Consejo Europeo de Lisboa, celebrado en marzo de 2000, insistiendo en un esfuerzo de cara a reducir el elevado número de parados/as, definió el pleno empleo como objetivo prioritario a largo plazo, con objetivos ambiciosos en materia de empleo para el 2010: conseguir el setenta por ciento de ocupación para el conjunto de la población y el sesenta por ciento de ocupación de mujeres. Estos objetivos ya reflejan la existencia de la discriminación por razón de género, siendo más humildes los objetivos de creación de empleo para mujeres que para hombres, amparándose en que las tasas de actividad de mujeres son más bajas en toda la Unión Europea.

A pesar de esta incorporación creciente al mercado de trabajo por parte de las mujeres en España no se ha alcanzado la tasa media europea de empleo.

Entre los objetivos de Desarrollo del Milenio⁸ de la ONU se recoge “empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos” y se considera que la “inactividad” de las mujeres constituye un recurso de fuerza de trabajo desaprovechado, lo que se aleja de la estrategia de competitividad europea.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que en el plano europeo, los últimos años han estado caracterizados por una creación de empleo destacable⁹ y una bajada del paro significativa, teniendo como telón de fondo un fuerte crecimiento del producto interior bruto. Como dice el actual informe de la OIT¹⁰, y más ahora que el futuro aludido se ha tornado presente, *“será interesante observar lo que sucederá en el futuro cercano, cuando se espera que haya una desaceleración del crecimiento y la creación de empleo. El interrogante es si las mujeres serán las primeras en ser marginadas del mercado de trabajo, tal como ha sucedido anteriormente cuando ha habido desaceleración económica, o si el empleo de los hombres será el más impactado”*.

Esta creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo todavía no se ha visto liberada de sus antiguas vestimentas, y de acuerdo con el anterior informe citado (OIT) cuando hoy las mujeres tienen un empleo este suele desempeñarse en los sectores menos productivos de la economía y con frecuencia con más bajas remuneraciones¹¹ que la de los hombres¹².

⁸ En Septiembre de 2000, los líderes de 189 países se reunieron en la sede de Naciones Unidas en Nueva York y aprobaron la “Declaración del Milenio”, un acuerdo para trabajar de manera conjunta por la construcción de un mundo más seguro, próspero y equitativo. De esta Declaración surgió un plan de acción que creó ocho objetivos cuantificables que debían lograrse antes de 2015, el tercero de los cuales consiste en “promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”.

⁹ Según datos de la Encuesta de Población Activa del I.N.E., el número total de empleos generados en España en el periodo 94-2007 ha sido de más de 8 millones de puestos de trabajo, de los cuales más de 4 millones han sido ocupados por mujeres (52%).

¹⁰ OIT “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres”, Ginebra-2008.

¹¹ Figueroa-Saavedra, Miguel (2008). “Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal”, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 26, num.1, pp.151-178, en donde se subraya que “las mujeres con mejores perfiles tienden a conjurar esta segregación y discriminación enfilando sus carreras profesionales hacia el sector público. La búsqueda de un empleo en las Administraciones Públicas pretende por un lado lograr unas mejores condiciones laborales y una igualdad en los salarios, el síntoma más claro de esta discriminación junto con las mejores oportunidades de promoción. Por un lado, lo que se consigue es una participación en igualdad de oportunidades y condiciones en los procesos de selección y contratación”

¹² Brecha salarial en Mujeres en Cifras. <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/WE73.XLS>

Patrones de participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Aunque el incremento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral es una realidad de los últimos tiempos, debemos evidenciar que esta presencia no es un fenómeno que haya afectado a todas las mujeres por igual. Determinadas características como la edad, los estudios o la situación familiar, acompañadas de un cambio de patrón de comportamiento, han determinado una repercusión diferente en distintos grupos de mujeres. Entre los rasgos comunes que se aprecian en el entorno del mercado de trabajo de las mujeres a nivel mundial, podemos subrayar:

- *Trayectorias laborales de entrada, permanencia y salida más discontinuas.* Esta tendencia se está modificando y viene marcada por un cambio en el status de mujeres inactivas a mujeres activas. Este matiz se produce con independencia de la edad y del estatus social, aunque poco a poco estas trayectorias se están volviendo más continuas y con más semejanza a las masculinas. Si tradicionalmente lo que se observaba es que aquellas mujeres que accedían al mercado de trabajo lo abandonaban cuando se casaban o tenían un primer hijo, en la actualidad se aprecia una tasa de permanencia mayor. Los factores que han determinado estos cambios son de carácter múltiple. Por un lado, el ritmo de crecimiento económico y del empleo ha favorecido, sin género de dudas, este avance. Por otro, cabe destacar el importante papel jugado por las políticas de igualdad promovidas desde los entes públicos que han facilitado la sensibilización y promoción de un cambio de cultura.
- *Segregación Laboral horizontal y vertical.* A pesar del éxito de las mujeres en el sistema escolar y universitario (a modo de ejemplo, véase el número de profesoras titulares en la universidad y contrastese este dato con el de catedráticas). Todavía persiste una fuerte segregación en las trayectorias de enseñanza respecto a las carreras de letras y ciencias humanas frente a las científico-técnicas. A pesar de esto, hay datos empíricos que demuestran la relación positiva que existe entre formación y ocupación, mucho más clara

entre las mujeres que entre los hombres. De hecho, en España los niveles de empleo de las mujeres aumentan de forma paralela al crecimiento en sus niveles de formación, mientras que el aumento del empleo para los hombres no está vinculado a la formación¹³. En el caso de las mujeres las tasas de actividad aumentan con la cualificación, constituyendo las mujeres con estudios superiores el grupo que presenta un patrón laboral más parecido al de los hombres. La elevación en los niveles de cualificación tiene mayor incidencia sobre las mujeres que sobre los hombres, siendo una vía para lograr que la actividad de éstas se traduzca en empleo y no en paro.

- *Diferencias salariales importantes* que resultan constatables por diversas vías. Así, además de la información presentada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración¹⁴, según los datos de la Agencia Tributaria, obtenidos a partir del análisis de la información contenida en el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF¹⁵, las mujeres perciben unos ingresos salariales anuales que son casi un tercio inferiores a los de los varones. En valores medios de ingresos salariales, el perfil de los ingresos de los varones aumenta mucho en los primeros años de experiencia laboral hasta que se logra el máximo en torno a los 55 años. En cambio, el perfil de las mujeres aunque presenta una tendencia creciente en los primeros años alcanza un tope en torno a los 30 años que difícilmente logran superar y en ningún momento del ciclo logran niveles de ingresos tan altos como los varones. Eso nos hace pensar en palabras de Margaret Maruani (2000): “...Mujeres mejor preparadas, más instruidas y peor pagadas...”
- *Feminización de la flexibilidad y de la informalidad laboral.* Es un hecho que la jornada laboral mercantil condiciona y estructura la persona asalariada, y en el caso de las mujeres este factor es aún de mayor relevancia y

¹³ UGT (2003): “El empleo de las mujeres. Estrategia Europea para el Empleo desde una perspectiva de género.” Secretaria Ejecutiva Confederal.

¹⁴ Consultado el día 01/09/08. Mujeres en cifras. Empleo (www.mtas.es/mujer)

¹⁵ Información extraída de Cebrian , I., Moreno, G. “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos” Universidad de Alcalá-2008

envergadura en la medida en que son ellas las que principalmente siguen ocupándose de la mayor parte del trabajo doméstico¹⁶.

Análisis de algunos indicadores del mercado de trabajo

En este apartado recurrimos a la información más reciente de la Encuesta de Población Activa (el segundo trimestre) con el fin de constatar algunos rasgos del comportamiento laboral de las mujeres, así como de los resultados que éstas obtienen en el mercado laboral español. Se persigue también comparar esta situación con la de nuestros vecinos europeos.

Una participación laboral femenina creciente, pero sustancialmente inferior a la de los hombres

Tanto en la Comunitat Valenciana como en España, aproximadamente una de cada dos mujeres de 16 y más años se ha incorporado al mercado laboral. En ambos casos, esta tasa de actividad femenina todavía mantiene una diferencia cercana a los 20 puntos porcentuales con respecto a la masculina, siendo para ambos sexos ligeramente superior la media de la Comunitat Valenciana que la de la española (para las mujeres un 1 % superior). Diferentes son los elementos explicativos que podríamos dar a esta constatación: una mayor presencia de las mujeres en el mundo de los cuidados, menores expectativas laborales por parte de estas, alargamiento del periodo de formación en el caso de las más jóvenes como estrategia de posicionamiento en el mercado laboral. Con todo, si bien con diferencias no muy abultadas (3 puntos), las jóvenes valencianas (las menores de 25 años) presentan una cierta mayor predisposición a incorporarse al mercado de trabajo que las jóvenes del conjunto de España.

Otro elemento a destacar es la fuerte incorporación al mercado laboral de las mujeres extranjeras no pertenecientes a la Unión Europea: en tanto que se trata de un colectivo que ha emigrado fundamentalmente por motivos económicos, resulta lógico que sus tasas de actividad superen en algo más de 20 puntos porcentuales

¹⁶ Carrasco, C. y otras. Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid-2003.

las tasas de las valencianas o las españolas. Por otra parte, puesto que a lo largo de la última década la inmigración ha crecido de forma espectacular en España, y más todavía en la Comunitat Valenciana, siendo la creciente incorporación de las mujeres de nacionalidad española el factor explicativo fundamental del aumento experimentado por la tasa global de actividad femenina, debemos reconocer que esta tasa también ha sido aupada por las mujeres extranjeras no pertenecientes a la Unión Europea.

Tasas de actividad según sexo, grupo de edad y nacionalidad (2º trimestre de 2008, en %)

	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total (población de 16 y más años)	59,8	69,6	50,2	61,2	71,4	51,2
Grupos de edad						
Menores de 25 años	52,2	56,1	48,1	56,5	61,1	51,7
De 16 a 19 años	29,4	32,7	25,8	33,8	37,0	30,5
De 20 a 24 años	67,5	71,9	62,9	71,5	77,1	65,6
De 25 y más años	60,8	71,6	50,5	61,8	72,8	51,2
De 25 a 54 años	83,8	92,8	74,4	84,1	93,0	74,7
De 55 y más años	20,8	29,8	13,5	21,6	31,6	13,3
Nacionalidad						
Española	57,4	67,4	47,9	59,0	69,3	49,1
Extranjera: Total	76,7	85,5	67,8	71,0	80,1	61,4
Extranjera: Unión Europea	71,1	80,4	61,8	58,8	68,3	49,6
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	79,4	87,8	70,7	79,8	87,8	70,6

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

El favorable, pero insuficiente, avance en el acceso al empleo por parte de las mujeres

Durante más de una década, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, se ha experimentado un proceso intenso de crecimiento económico y creación de empleo. De ahí que la importante incorporación de la mujer al mercado laboral, a la que acabamos de referirnos, se ha traducido en gran medida en situaciones de empleo, con el consiguiente impulso de las tasas de empleo femeninas, al tiempo que también ha tenido lugar una importante feminización en ciertas actividades productivas.

Efectivamente, mientras que a mediados de la década de los noventa la tasa de empleo superaba ligeramente el 25% (esto es, sólo una de cada cuatro mujeres de 16 y más años tenía acceso a un empleo remunerado), tras el fuerte avance de los últimos años ésta se sitúa en niveles cercanos al 45% en 2008. De hecho, en los

grupos centrales de edad (esto es, excluyendo las más jóvenes y las mayores de 55 años) en ningún caso resulta inferior al 50%.

También en lo relativo a las tasas de empleo, son las mujeres de nacionalidad extranjera no pertenecientes a la Unión Europea quienes presentan los niveles más elevados (algo por encima del 55%), lo que obedece tanto a la importancia de las causas económicas en el origen de su emigración como a que se trata de un colectivo más joven, en términos relativos, que el colectivo de mujeres de nacionalidad española.

Ahora bien, el reconocimiento de esta evolución tan positiva no debe hacernos perder de vista la abultada magnitud de la brecha que todavía persiste entre hombres y mujeres: del orden de los 20 puntos porcentuales. Por tanto, si bien hemos recorrido un buen trecho en la dirección adecuada (es decir, elevando de forma importante las tasas de empleo femeninas), las etapas todavía pendientes de recorrer no son de poca importancia. Además, el cambio en el contexto económico, donde la bonanza económica se ha transformado en crisis, supondrá no sólo una paralización sino también un retroceso en el trayecto emprendido.

Tasas de empleo según sexo, grupo de edad y nacionalidad (2º trimestre de 2008, en %)

	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total (población de 16 y más años)	53,5	63,3	44,1	54,1	63,9	44,4
Grupos de edad						
Menores de 25 años	39,8	43,6	35,7	40,8	44,6	36,7
De 16 a 19 años	17,3	21,1	13,2	18,2	21,1	15,0
De 20 a 24 años	54,8	58,8	50,6	55,8	60,3	51,0
De 25 y más años	55,4	66,2	45,2	55,9	66,7	45,5
De 25 a 54 años	76,1	85,6	66,3	75,5	84,8	65,7
De 55 y más años	19,5	28,0	12,4	20,5	29,6	12,8
Nacionalidad						
Española	52,1	62,1	42,5	53,5	63,8	43,6
Extranjera: Total	64,1	71,9	56,1	56,9	64,6	48,6
Extranjera: Unión Europea	60,2	70,5	50,0	48,3	57,3	39,6
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	66,0	72,5	59,2	63,0	69,5	55,6

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

La abultada incidencia del desempleo femenino

Acompañando la formidable evolución del empleo femenino, presentada en el apartado anterior, la incidencia relativa del desempleo en las mujeres se ha reducido de forma substancial desde mediados de los años noventa. En efecto, las tasas de paro de las mujeres han pasado de niveles ligeramente superiores al 30% en aquel momento, a un 13,2% en el segundo trimestre de 2008 (habiendo sido todavía más bajas hace algunos trimestres). Ahora bien, conviene añadir algunas puntualizaciones que en cierta manera empañan esta presentación general.

La primera cuestión a subrayar es que, a pesar de la formidable reducción experimentada por la tasa de paro femenina, en la actualidad todavía la incidencia del desempleo es bastante más alta entre las mujeres que entre los hombres, alrededor de los tres puntos porcentuales en la Comunitat Valenciana y en España.

En segundo lugar, las tasas existentes resultan excesivas, en tanto que muestran elevada extensión del problema: en ninguno de los colectivos de mujeres recogidos en la tabla (definidos de acuerdo con la edad y la nacionalidad) resultan inferiores al 11%¹⁷, situándose por encima del 20% entre las jóvenes menores de 25 años, así como entre las mujeres de nacionalidad extranjera. Pero lo más grave es que estas cifras infravaloran la incidencia real del desempleo, en tanto que resultan artificialmente bajas a causa de la insuficiente incorporación de la mujer al mercado laboral.

Un ejemplo claro de esta cuestión es la situación en la que se encuentran las mujeres de nacionalidad extranjera. En este colectivo, a pesar de alcanzar unas tasas de empleo mayores que las mujeres de nacionalidad española, padece unas tasas de paro un 50% más elevadas que las mujeres españolas, lo que se debe a una mayor incorporación de las primeras al mercado de trabajo (como muestran sus más elevadas tasas de actividad).

¹⁷ Con la excepción de las mayores de 55 años, en su mayor parte ya retiradas del mercado laboral.

Por último, en tercer lugar, el futuro más inmediato nos obliga a ser pesimistas desde la perspectiva del desempleo. Por una parte, porque la creación de empleo es el complemento necesario para garantizar que la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no se traduzca en un agravamiento del problema del desempleo femenino. Y, por otra parte, a causa de que no está claro que el frenazo económico recaiga por igual, en términos de oportunidades laborales, sobre los hombres y las mujeres. Y, además, alargando un poco más la reflexión anterior, las mujeres extranjeras pueden resultar mucho más vulnerables en un contexto recesivo, lo que puede conllevar un agravamiento acelerado e intenso del desempleo de este colectivo.

Tasas de paro según sexo, grupo de edad y nacionalidad (2º trimestre de 2008, en %)

	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total (población de 16 y más años)	10,4	9,1	12,3	11,6	10,4	13,2
Grupos de edad						
Menores de 25 años	23,9	22,2	25,9	27,8	26,9	29,0
De 16 a 19 años	41,1	35,4	48,8	46,3	42,9	50,7
De 20 a 24 años	18,9	18,2	19,7	22,0	21,8	22,3
De 25 y más años	8,9	7,6	10,6	9,6	8,4	11,1
De 25 a 54 años	9,2	7,9	10,9	10,2	8,8	11,9
De 55 y más años	6,4	5,8	7,5	5,4	6,2	3,7
Nacionalidad						
Española	9,3	7,8	11,4	9,4	8,0	11,2
Extranjera: Total	16,5	15,9	17,2	19,9	19,3	20,9
Extranjera: Unión Europea	15,3	12,3	19,2	17,8	16,1	20,1
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	17,0	17,4	16,4	21,0	20,9	21,3

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

La desigual presencia de la mujer en las distintas actividades productivas

Aunque cuantitativamente la presencia de las mujeres en el trabajo mercantil es cada vez mayor, éstas se concentran principalmente en actividades del sector terciario. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres en muchos casos a desarrollar su trabajo remunerado en determinadas ocupaciones y sectores económicos diferentes del que ocupan los hombres, produciéndose un proceso de segregación ocupacional y sectorial.

El sector servicios frente al sector industrial, con frecuencia, ofrece la posibilidad de desempeñar trabajos con horarios y jornadas más flexibles, lo que los hace más atractivos para buena parte de las mujeres. Tampoco podemos ignorar que la terciarización del empleo femenino puede ser sinónimo de empleo precario¹⁸ por las características propias del sector. Ahora bien, “la situación supone una verdadera segregación ocupacional de las mujeres, que se sitúan preferentemente en sectores poco remunerados (enseñanza, limpieza, confección...)” (Banyuls y otros, 2005: 235)¹⁹, a lo que cabría añadir que en este contexto se recurre a habilidades de las mujeres que, por asociarse a los roles de madre y esposa, están poco reconocidas (Torns, 1999:153-55)²⁰.

Atendiendo a los datos de empleo por sexo y rama de actividad (conforme a la CNAE 2009), por una parte, así como sexo y sector económico, por otra, cabe destacar dos ideas fundamentales.

Por una parte, en primer lugar, se aprecia la intensa concentración sectorial de las mujeres en actividades del sector servicios, bastante más alta que en los hombres. Así, en la Comunitat Valenciana, según la información del segundo trimestre de 2008, mientras el 50,4% de los hombres se encuentran ocupados en el sector servicios (a lo que se une un 21,4% en la construcción, otro 24,6% en la industria y un 3,6% en la agricultura), casi el 85% de las mujeres con un empleo remunerado son trabajadoras del sector servicios (con todas las connotaciones que esto tiene). Con un mayor nivel de detalle, son tres las ramas de actividad en las que se concentra el 70% de las mujeres ocupadas²¹: a) la rama comercio, transporte y hostelería, que aglutina al 35% del total de mujeres ocupadas, b) Administración Pública y servicios de carácter público (educación, sanidad, servicios sociales,

¹⁸ Entendiendo precariedad en un sentido amplio, como se refleja en estas palabras de Cristina Carrasco y Maribel Mayordomo: “Campbell describe hasta ocho formas distintas de precariedad asociadas a la inseguridad en el empleo, a la movilidad funcional, a las condiciones de higiene y salud laboral, a la inestabilidad de las ganancias salariales, al tiempo y la jornada de trabajo, a la negociación sindical o individual y al acceso a la formación en el puesto de trabajo”, en Carrasco, C. y Mayordomo, M (1998): “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, Política y Sociedad, Nº 34. Madrid-2000 en Campbell, Ian. “Beyond unemployment: the challenge of increased precariousness in unemployment” XX Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation. Italia, University of Trento-1998.

¹⁹ Banyuls, Cano, Pitxer, Sanchez. Economía laboral i polítiques d'ocupació. Universitat de València. Valencia-2005.

²⁰ Torns, T. “Las asalariadas: un Mercado con género” en Migueles, F. i Prieto, C. (dir. I coord.): Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI. Madrid-1999.

²¹ Como se refleja en la tabla, hablamos de tres ramas de actividad atendiendo a una clasificación en la que han sido reagrupadas algunas actividades.

defensa), donde se localiza casi el 21% del total de ocupadas, y c) empleo doméstico, principalmente, y servicios diversos (no clasificados), con el 15% del empleo femenino total.

Si bien las actividades terciarias son actividades productivas muy diversas, no resulta arriesgado sostener que, por lo general, el hecho de que la creciente inserción de las mujeres al mercado laboral suponga una concentración de éstas en actividades del sector servicios se traduce, en un buen número de casos, en una inserción precaria de la mujer al mercado laboral. Lógicamente es una generalización, a la que escapan en gran medida las actividades antes mencionadas del grupo “Administración Pública y servicios de carácter público”. Pero este último matiz no impide que concluyamos que la mayor parte de las mujeres que acceden a un empleo terciario, éste es de carácter precario, lo que significa estar expuestas a un riesgo mayor de desempleo y de inactividad, así como estar sujetas a condiciones de empleo y de trabajo más negativas que aquellas otras personas que tienen empleos de calidad elevada.

De cara a evitar confusiones, conviene advertir que de lo anterior no cabe concluir que la precariedad es un fenómeno exclusivamente femenino. En realidad, lo que se pretende mostrar es que para la mayor parte de mujeres su inserción al mercado laboral es una inserción de carácter precario. Y esto no cabe atribuirlo a ninguna característica de las mujeres integradas al mercado laboral, sino al tipo de empleos que genera nuestro sistema productivo y a los procesos empresariales de gestión laboral.

Por otra parte, como complemento a esta indagación acerca de las actividades en las que se concentran las mujeres, podemos dirigir la atención hacia las actividades en las que el porcentaje de mujeres en las plantillas resulta más elevado. De acuerdo con esta segunda reflexión, el único sector en el que la tasa de feminización²² supera el 50% es el sector servicios (allí donde acabamos de ver que se concentra el grueso de mujeres incorporadas al empleo), mientras que en el resto de sectores presencia relativa de las mujeres es más reducida,

²² Esto es, el porcentaje de mujeres sobre el total de personas ocupadas del sector o la rama de actividad.

especialmente en la construcción. En este último sector únicamente el 7,7% de la población ocupada son mujeres.

Con mayor nivel de detalle, sólo en el sector servicios hallamos ramas de actividad con mayor presencia relativa de trabajadoras que de trabajadores. Se trata de “empleo doméstico y servicios diversos”, de “Administración Pública y servicios de carácter público” y de “actividades profesionales, científicas y técnicas, así como administrativas” (con tasas de feminización del 76, el 60 y el 55%, respectivamente). En el resto de ramas de actividad del sector servicios, si bien sin alcanzar el 50%, los niveles resultan bastante elevados.

En el extremo contrario, las actividades con una masiva e indiscutible presencia masculina son, la construcción e “industrias extractivas, energía y agua”, dos ramas con más del 90% de hombres en el total de trabajadores, además de la agricultura y la industria manufacturera, otras dos ramas en las que este porcentaje alcanza valores en torno al 75%.

“LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES” AÑO 2008 DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER Y POR LA IGUALDAD

Ocupados por sexo, rama de actividad CNAE 2009 y sector económico (2º trimestre de 2008)

VALORES (miles)	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total personas ocupadas	20.425,1	11.859,4	8.565,8	2.237,6	1.309,8	927,8
Ramas de actividad						
Agricultura (A)	820,8	589,9	230,8	63,6	47,1	16,5
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	245,9	207,6	38,3	25,0	23,1	1,9
Industria manufacturera (C)	2.998,4	2.248,5	749,9	397,3	299,1	98,2
Construcción (F)	2.549,5	2.371,9	177,5	303,3	279,9	23,4
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	5.636,0	3.087,2	2.548,8	679,6	355,1	324,6
Información y comunicaciones (J)	564,2	372,7	191,5	40,9	25,2	15,7
Actividades financieras y de seguros (K)	515,5	280,9	234,6	48,2	26,4	21,8
Actividades inmobiliarias (L)	123,8	57,5	66,3	9,2	6,2	3,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	1.796,2	841,5	954,8	170,4	76,9	93,5
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	3.682,5	1.453,2	2.229,4	319,4	127,3	192,1
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	1.492,2	348,4	1.143,8	180,7	43,4	137,3
Sectores económicos						
Agricultura	820,8	589,9	230,8	63,6	47,1	16,5
Industria	3.244,3	2.456,1	788,2	422,2	322,2	100,0
Construcción	2.549,5	2.371,9	177,5	303,3	279,9	23,4
Servicios	13.810,6	6.441,4	7.369,2	1.448,4	660,5	787,9
PORCENTAJES VERTICALES						
Total personas ocupadas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ramas de actividad						
Agricultura (A)	4,0	5,0	2,7	2,8	3,6	1,8
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	1,2	1,8	0,4	1,1	1,8	0,2
Industria manufacturera (C)	14,7	19,0	8,8	17,8	22,8	10,6
Construcción (F)	12,5	20,0	2,1	13,6	21,4	2,5
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	27,6	26,0	29,8	30,4	27,1	35,0
Información y comunicaciones (J)	2,8	3,1	2,2	1,8	1,9	1,7
Actividades financieras y de seguros (K)	2,5	2,4	2,7	2,2	2,0	2,3
Actividades inmobiliarias (L)	0,6	0,5	0,8	0,4	0,5	0,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	8,8	7,1	11,1	7,6	5,9	10,1
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	18,0	12,3	26,0	14,3	9,7	20,7
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	7,3	2,9	13,4	8,1	3,3	14,8
Sectores económicos						
Agricultura	4,0	5,0	2,7	2,8	3,6	1,8
Industria	15,9	20,7	9,2	18,9	24,6	10,8
Construcción	12,5	20,0	2,1	13,6	21,4	2,5
Servicios	67,6	54,3	86,0	64,7	50,4	84,9
PORCENTAJES HORIZONTALES						
Total personas ocupadas	100,0	58,1	41,9	100,0	58,5	41,5
Ramas de actividad						
Agricultura (A)	100,0	71,9	28,1	100,0	74,1	25,9
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	100,0	84,4	15,6	100,0	92,4	7,6
Industria manufacturera (C)	100,0	75,0	25,0	100,0	75,3	24,7
Construcción (F)	100,0	93,0	7,0	100,0	92,3	7,7
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	100,0	54,8	45,2	100,0	52,3	47,8
Información y comunicaciones (J)	100,0	66,1	33,9	100,0	61,6	38,4
Actividades financieras y de seguros (K)	100,0	54,5	45,5	100,0	54,8	45,2
Actividades inmobiliarias (L)	100,0	46,4	53,6	100,0	67,4	32,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	100,0	46,8	53,2	100,0	45,1	54,9
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	100,0	39,5	60,5	100,0	39,9	60,1
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	100,0	23,3	76,7	100,0	24,0	76,0
Sectores económicos						
Agricultura	100,0	71,9	28,1	100,0	74,1	25,9
Industria	100,0	75,7	24,3	100,0	76,3	23,7
Construcción	100,0	93,0	7,0	100,0	92,3	7,7
Servicios	100,0	46,6	53,4	100,0	45,6	54,4

FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

Una elevada incidencia de la temporalidad y la parcialidad entre las mujeres ocupadas

En este apartado, nos centramos en el análisis de dos características del empleo de las mujeres en la Comunitat Valenciana y en España, la forma de empleo y la duración de la jornada, en las que se apreciará la menor calidad relativa del empleo alcanzado por las mujeres.

La forma de empleo habitual entre las mujeres, mucho más incluso que entre los hombres, es el empleo asalariado: el 86,6% de las mujeres ocupadas en el segundo trimestre de 2008 son asalariadas. Principalmente se trata de asalariadas en el sector privado.

Ocupados por sexo y situación profesional (2º trimestre de 2008)

	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Valores (miles de personas)						
Total personas ocupadas	20.425,1	11.859,4	8.565,8	2.237,6	1.309,8	927,8
Trabajador por cuenta propia: total	3.562,0	2.445,2	1.116,8	400,3	276,2	124,1
Empleador	1.175,4	875,1	300,3	138,5	105,3	33,3
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	2.124,5	1.440,1	684,4	236,1	159,3	76,8
Miembro de cooperativa	63,9	43,0	20,9	4,8	3,8	1,0
Ayuda familiar	198,2	87,0	111,2	20,9	7,9	13,1
Asalariados: total	16.853,0	9.407,1	7.446,0	1.836,9	1.033,2	803,7
Asalariados del sector público	2.941,8	1.367,0	1.574,8	253,6	118,9	134,7
Asalariados del sector privado	13.911,2	8.040,0	5.871,2	1.583,3	914,3	669,0
Otra situación profesional	10,1	7,2	3,0	0,3	0,3	
Porcentajes verticales						
Total personas ocupadas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajador por cuenta propia: total	17,4	20,6	13,0	17,9	21,1	13,4
Empleador	5,8	7,4	3,5	6,2	8,0	3,6
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	10,4	12,1	8,0	10,6	12,2	8,3
Miembro de cooperativa	0,3	0,4	0,2	0,2	0,3	0,1
Ayuda familiar	1,0	0,7	1,3	0,9	0,6	1,4
Asalariados: total	82,5	79,3	86,9	82,1	78,9	86,6
Asalariados del sector público	14,4	11,5	18,4	11,3	9,1	14,5
Asalariados del sector privado	68,1	67,8	68,5	70,8	69,8	72,1
Otra situación profesional	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

Atendiendo a esta circunstancia, cobra especial relevancia cuál es la duración del contrato o, en otras palabras, cuál es la incidencia del fenómeno de la temporalidad. Ésta, que supone una gran incertidumbre para la trabajadora acerca de la continuidad en el empleo, alcanza niveles superiores al 30% entre las mujeres asalariadas, tanto en el sector público como en el sector privado. Y conviene subrayar que la incidencia del fenómeno es ligeramente superior en las mujeres que en los hombres, al tiempo que las distancias se tornan importantes en el colectivo de personas asalariadas del sector público (donde la temporalidad de

las mujeres supera en más de 10 puntos porcentuales la de los hombres, en la Comunitat Valenciana y en España).

Personas asalariadas por sexo, duración del contrato y sector de actividad (2º trimestre de 2008)

	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total (sector público y sector privado)						
Total personas asalariadas	16.853,0	9.407,1	7.446,0	1.836,9	1.033,2	803,7
De duración indefinida: Total	11.900,5	6.779,5	5.121,0	1.268,0	724,1	543,9
Temporal: Total	4.952,5	2.627,6	2.324,9	568,9	309,1	259,7
Sector privado (miles)						
Total personas asalariadas	13.911,2	8.040,0	5.871,2	1.583,3	914,3	669,0
De duración indefinida: Total	9.703,6	5.653,6	4.050,0	1.082,9	630,7	452,2
Temporal: Total	4.207,6	2.386,4	1.821,2	500,3	283,6	216,8
Sector público (miles)						
Total personas asalariadas	2.941,8	1.367,0	1.574,8	253,6	118,9	134,7
De duración indefinida: Total	2.196,9	1.125,9	1.071,1	185,1	93,4	91,7
Temporal: Total	744,9	241,2	503,7	68,5	25,6	43,0
Tasas de temporalidad (%)						
Total (sector público y sector privado)	29,4	27,9	31,2	31,0	29,9	32,3
Sector privado	30,2	29,7	31,0	31,6	31,0	32,4
Sector público	25,3	17,6	32,0	27,0	21,5	31,9

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

Por lo que respecta a la duración de la jornada, más del 20% de las mujeres ocupadas tiene una jornada a tiempo parcial (con niveles del 25% en la Comunitat Valenciana y del 22,8% en España). Por su parte, a la vista de los datos de la Encuesta de Población Activa del segundo semestre de 2008, está claro que la jornada parcial es un fenómeno sustancialmente femenino, ya que más del 75% de los empleos a tiempo parcial son ocupados por mujeres (el 76,8% en la Comunitat Valenciana y el 79,8% en España).

Ocupados por sexo y tipo de jornada (2º semestre de 2008)

	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Valores (miles de personas)						
Total	20.425,1	11.859,4	8.565,8	2.237,6	1.309,8	927,8
Jornada a tiempo completo	17.975,9	11.365,1	6.610,8	1.934,5	1.239,4	695,1
Jornada a tiempo parcial	2.449,2	494,3	1.954,9	303,1	70,4	232,7
Porcentajes horizontales						
Total	100,0	58,1	41,9	100,0	58,5	41,5
Jornada a tiempo completo	100,0	63,2	36,8	100,0	64,1	35,9
Jornada a tiempo parcial	100,0	20,2	79,8	100,0	23,2	76,8
Tasa de parcialidad (%)	12,0	4,2	22,8	13,5	5,4	25,1

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

Ahora bien, lo grave no es la jornada parcial en sí, sino el hecho de que se trata de una característica no escogida voluntariamente por la trabajadora. De hecho, tan sólo un 11,7% de las mujeres con empleo a jornada parcial aduce como motivo de esta situación “no querer trabajar a jornada completa”. El motivo principal aducido para hallarse en esta situación, tanto por las mujeres como por los hombres (por parte de más del 30% de las personas con empleo a tiempo parcial), es “no haber podido encontrar trabajo a jornada completa”. Así pues, el empleo a tiempo parcial tiene más que ver con las necesidades de los demandantes de fuerza de trabajo, con unas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras, que con las mujeres-trabajadoras. Si esto último fuera cierto, debería esperarse que la mayor o menor incidencia del empleo a tiempo parcial se produjera en función del grado de feminización de cada sector, lo que se ve claramente que no ocurre. El predominio es claro en algunos sectores claramente feminizados como el de empleo del hogar y los cuidados y moderado en sectores de fuerte presencia femenina como la educación y la sanidad²³.

No obstante, entre los motivos que adicionalmente a los anteriores se aducen como causa de tener una jornada parcial, se observa algunas diferencias en las respuestas de hombres y mujeres vinculadas a su rol diferenciado en cuanto a las cargas familiares. En efecto, mientras que ellos aducen con más frecuencia “seguir cursos de enseñanza o formación”, ellas apuntan hacia el cuidado de personas dependientes y “otras obligaciones personales o familiares”.

²³ Carrasco, C. y otras. Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid-2003.

Ocupados a tiempo parcial por motivos de la jornada parcial y sexo (España, 2º trimestre de 2008)

	Ambos sexos		
	Varones	Mujeres	
Valores (miles de personas)			
Total	2.449,2	494,3	1.954,9
Seguir cursos de enseñanza o formación	286,8	128,4	158,4
Enfermedad o incapacidad propia	43,2	17,6	25,6
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	382,9	5,0	377,9
Otras obligaciones familiares o personales	273,2	17,0	256,2
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	810,7	151,6	659,1
No querer trabajo de jornada completa	279,9	50,2	229,7
Otros motivos	362,4	121,5	240,9
No sabe el motivo	10,2	3,0	7,2
Porcentajes verticales			
Total	100,0	100,0	100,0
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,7	26,0	8,1
Enfermedad o incapacidad propia	1,8	3,6	1,3
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	15,6	1,0	19,3
Otras obligaciones familiares o personales	11,2	3,4	13,1
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	33,1	30,7	33,7
No querer trabajo de jornada completa	11,4	10,2	11,7
Otros motivos	14,8	24,6	12,3
No sabe el motivo	0,4	0,6	0,4

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

La medida de la inactividad

El hecho de que las mujeres no aparezcan contabilizadas como población activa no significa que permanezcan ociosas en sus casas, aunque sabemos que el "no trabajar" de los hombres se considera en sentido amplio desempleo mientras que, el "no trabajar" de las mujeres se continúa denominando "inactividad" (Carrasco, C., Mayordomo, M., 2000)²⁴. Esto es así, puesto que el trabajo en los hogares continúa siendo clasificado como una ocupación no económica.

Si más arriba hemos remarcado las diferencias entre hombres y mujeres atendiendo a una menor inserción laboral de estas últimas (como refleja las reducidas tasas de actividad femeninas), ahora pretendemos poner el acento en el hecho de que las diferencias entre hombres y mujeres se hacen extensivas a los

²⁴ Carrasco, C., Mayordomo, M. "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género" en: Política y sociedad. Universitat de Barcelona.

motivos explicativos de la inactividad. En concreto, mientras alrededor del 45% de las mujeres (valencianas y españolas) afirman que no se han incorporado al mercado laboral a causa de su dedicación a las labores del hogar, esta respuesta sólo es señalada por menos del 5% de los hombres.

En el cuadro que viene a continuación, podemos ver que del total de la población (porcentajes horizontales) de la Comunitat Valenciana el motivo manifestado para declararse como inactivas por parte del 94,4 de las mujeres ha sido dedicarse a labores del hogar frente al 5,6 de los hombres. Respecto al total de las mujeres (porcentajes verticales) y hombres, los principales motivos de inactividad por parte de unas y de otros, encontramos para ellas la dedicación a las labores del hogar mientras que para ellos es la jubilación.

Personas inactivos por sexo y clase principal de la inactividad (2º trimestre de 2008)

	España			Comunitat Valenciana		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Valores (miles)						
Total	15.354,8	5.687,2	9.667,6	1.605,0	587,0	1.018,0
Estudiante	2.285,3	1.066,0	1.219,3	218,9	99,0	119,9
Jubilado o prejubilado	5.218,5	3.520,4	1.698,1	592,3	372,6	219,7
Labores del hogar	4.735,4	259,0	4.476,4	473,6	26,7	446,9
Incapacitado permanente	1.040,2	435,8	604,4	135,3	49,3	86,1
Perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	1.711,1	149,4	1.561,7	151,3	15,7	135,6
Otras	364,3	256,6	107,7	33,5	23,7	9,8
Porcentajes verticales						
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Estudiante	14,9	18,7	12,6	13,6	16,9	11,8
Jubilado o prejubilado	34,0	61,9	17,6	36,9	63,5	21,6
Labores del hogar	30,8	4,6	46,3	29,5	4,5	43,9
Incapacitado permanente	6,8	7,7	6,3	8,4	8,4	8,5
Perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	11,1	2,6	16,2	9,4	2,7	13,3
Otras	2,4	4,5	1,1	2,1	4,0	1,0
Porcentajes horizontales						
Total	100,0	37,0	63,0	100,0	36,6	63,4
Estudiante	100,0	46,6	53,4	100,0	45,2	54,8
Jubilado o prejubilado	100,0	67,5	32,5	100,0	62,9	37,1
Labores del hogar	100,0	5,5	94,5	100,0	5,6	94,4
Incapacitado permanente	100,0	41,9	58,1	100,0	36,4	63,6
Perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	100,0	8,7	91,3	100,0	10,4	89,6
Otras	100,0	70,4	29,6	100,0	70,7	29,3

FUENTE: INE, *Encuesta de Población Activa* y elaboración propia.

Una breve comparación con la situación de las mujeres en la Unión Europea

Tras el breve recorrido efectuado con vistas a analizar la situación laboral de las mujeres, hemos observado que ésta es muy similar en el marco de la Comunitat Valenciana y en España. Ahora bien, en este apartado pretendemos mostrar que la situación descrita no se ajusta totalmente los resultados laborales de nuestros vecinos europeos. Tomaremos para ello como referencia principal los quince países que antes de las últimas ampliaciones formaban la Unión Europea (en adelante, EA-15, como abreviación de Euro-Área de 15 países), sin descartar referencias a países concretos de este ámbito.

En Europa, en la EA-15, la situación laboral de las mujeres es más desfavorable que la de los hombres, de acuerdo con un patrón muy similar al de la Comunitat Valenciana y España: menores tasas de actividad y de empleo femeninas, acompañadas de una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y de la temporalidad. Con todo, más allá de estas coincidencias, el contraste entre España y el área EA-15 evidencia una situación laboral más negativa en el colectivo de mujeres españolas (menores tasas de actividad y de empleo, acompañadas de unas tasas de temporalidad que casi duplican las europeas, lo que se acompaña de una menor incidencia del empleo a tiempo parcial).

Algunos indicadores del mercado laboral en España y la EA-15
(segundo trimestre de 2008, en %)

	EA-15 (1)			España		
	Hombres y mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres y mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad (2)	71,5	78,9	64,1	72,6	81,9	63,0
Tasa de empleo (2)	66,3	73,6	58,8	65,0	74,4	55,2
Tasa de parcialidad (3)	19,8	7,7	35,0	12,0	4,2	22,8
Tasa de temporalidad (3)	16,5	15,4	17,7	29,4	27,9	31,2

(1): EA-15: Euro-Área (15 países)

(2): Población de 15 a 64 años

(3): Población de 15 y más años

FUENTE: EUROSTAT, *Data in Focus* 40/2008.

En este contexto, cabe señalar, en primer lugar, que la favorable evolución cuantitativa de los últimos años ha generado una reducción de la brecha que separa la situación de la mujer española en el mercado laboral de la situación promedio de la mujer en nuestros vecinos. Ahora bien, no hemos conseguido la total desaparición de la distancia en este ámbito. Por lo demás, tampoco debemos perder de vista, en segundo lugar, que el actual cambio en el contexto económico no sólo frenará el proceso de aproximación al que nos hemos referido, sino que probablemente se traducirá en un agrandamiento de las distancias entre la mujer española y la europea.

Tasas de actividad y tasas de empleo según país y sexo, en %
(segundo trimestre de 2008, población de 15 a 64 años)

	Tasas de actividad			Tasas de empleo		
	Hombres y mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres y mujeres	Hombres	Mujeres
EU-27	70,9	78,0	63,8	66,0	73,0	59,1
EA-15	71,5	78,9	64,1	66,3	73,6	58,8
EA-13	71,5	78,9	64,1	66,3	73,6	58,9
Belgium	66,3	72,7	59,7	62,0	68,3	55,7
Bulgaria	67,9	72,5	63,3	63,9	68,4	59,5
Czech Republic	69,6	78,0	61,1	66,6	75,3	57,8
Denmark	80,9	84,6	77,3	78,4	82,4	74,4
Germany	76,3	81,9	70,5	70,3	75,6	65,0
Estonia	72,8	77,3	68,7	69,8	73,8	66,1
Ireland	71,9	80,7	63,0	68,1	75,6	60,5
Greece	67,2	79,2	55,1	62,2	75,4	49,0
Spain	72,6	81,9	63,0	65,0	74,4	55,2
France	70,1	74,7	65,6	65,2	69,9	60,7
Italy	63,5	74,9	52,1	59,2	70,8	47,5
Cyprus	73,5	81,5	65,9	71,1	79,3	63,3
Latvia	74,3	78,0	70,9	69,5	72,9	66,2
Lithuania	67,6	71,7	63,8	64,6	68,0	61,3
Luxembourg	68,0	75,8	60,4	65,0	72,9	57,2
Hungary	61,2	68,2	54,4	56,5	63,1	50,1
Malta	58,8	76,2	41,0	55,2	71,6	38,5
Netherlands	79,4	85,5	73,2	77,2	83,3	70,9
Austria	74,9	81,6	68,3	72,3	79,0	65,7
Poland	63,5	70,6	56,5	58,9	66,0	52,1
Portugal	74,4	79,6	69,2	68,6	74,3	63,1
Romania	63,5	71,2	55,8	59,7	66,4	53,1
Slovenia	71,3	75,3	67,0	68,3	72,6	63,7
Slovakia	68,6	76,1	61,1	61,7	69,2	54,2
Finland	78,1	80,5	75,7	72,3	74,7	70,0
Sweden	80,4	82,7	78,0	74,8	77,2	72,3
United Kingdom	75,6	82,1	69,2	71,6	77,4	65,9
Croatia	:	:	:	:	:	:
Turkey	51,6	75,2	28,1	47,4	69,2	25,9
Iceland	88,3	92,7	83,4	85,5	89,6	81,1
Norway	80,6	83,5	77,5	78,3	81,0	75,5
EEA-30	71,0	78,1	64,0	66,2	73,1	59,3
Switzerland	:	:	:	:	:	:

FUENTE: EUROSTAT, *Data in Focus* 40/2008.

Retos pendientes. Algunas políticas a reforzar

A pesar del gran incremento de empleo que se ha dado en las mujeres españolas no podemos ignorar que nos encontramos todavía por debajo de la media europea y a gran distancia de países como Suecia, Dinamarca, Holanda, Reino Unido o Austria, que son los países que cuentan con la tasa de empleo femenino mayor de toda la Unión Europea.

A pesar del gran esfuerzo realizado por parte de las políticas públicas siguen siendo necesarias tanto las políticas del fomento del empleo como las de fomento de la igualdad.

- Políticas activas de empleo²⁵ con perspectiva de género destinadas facilitar la inserción laboral y que favorezcan el acceso al empleo. También medidas dirigidas a aumentar la calidad en el empleo²⁶, en este sentido las estadísticas deberían contener parámetros adecuados que nos permitan recoger estas sensibilidades²⁷. Políticas que adopten medidas dirigidas a romper la segregación horizontal (Negociación colectiva en los convenios) y vertical (formación para directivas desde los niveles educativos de profesionalización²⁸). Ambas políticas se refuerzan entre sí, ya que el empleo precario a la larga genera paro y bajas tasas de productividad.
- Políticas de conciliación y reducción del tiempo e trabajo (RTT) dirigidas a promover la corresponsabilidad familiar, la participación doméstica masculina y el reparto de tiempos de trabajo y cuidado de familiares. No

²⁵ El Consejo Europeo de Barcelona en marzo de 2002, identificó y recomendó la necesidad de disponer de políticas activas de cara a conseguir el pleno empleo, mejores empleos y más numerosos.

²⁶ El Consejo Europeo de Niza, celebrado en diciembre de 2000, introduce la calidad como hilo conductor de la agenda política y social y en particular la calidad el empleo como objetivo de la Estrategia Europea de Empleo. Señalando el carácter multidimensional de la calidad, que concierne tanto a las características de empleo, como al marco más amplio del mercado de trabajo. En este contexto la Comisión Europea al definir los indicadores de calidad, destaca el diálogo social, como uno de los parámetros a tener en cuenta a la hora de evaluar la calidad en el empleo.

²⁷ Carrasco, C. y Mayordomo, M. “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género” en *Política y Sociedad*, Nº 34. Madrid-2000.

²⁸ Boletín publicado por la Comisión Europea, en la página14, reseña un proyecto para promover las posiciones directivas de las mujeres en los hospitales.
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/mag/25/es.pdf

debemos ignorar que “las actuales políticas europeas de reducción del tiempo de trabajo, así como las de conciliación, poseen un trasfondo relacionado con la baja natalidad y la necesidad de crear empleo, repartiendo el empleo existente”²⁹. No podemos ignorar que la mayor participación laboral de las mujeres en el mercado laboral ha venido acompañada de cambios importantes en el ámbito familiar. Aunque la disminución de la natalidad ha sido general en el conjunto de países desarrollados, en el caso de España la sensibilidad ha sido mayor alcanzando niveles por debajo del umbral de reposición generacional. Este hecho ha venido acompañado de un aumento en la edad media a la maternidad³⁰.

- Son necesarias iniciativas educativas desde la más temprana infancia dirigida a promover el cambio de cultura y a prevenir la socialización disimétrica³¹.
- Políticas públicas de gasto social que faciliten la creación de servicios de atención a los cuidados de personas dependientes y que permitan a las mujeres desligarse del rol que tradicionalmente les ha sido asignado.
- Políticas educativas en acciones formativas específicas, destinadas a reducir la brecha tecnológica.
- Políticas de consolidación del tejido productivo y de fomento de estrategias empresariales basadas en la innovación y el valor añadido. Resulta necesario generar empleos de calidad, lo que a su vez exige un cambio en el modelo productivo. De este modo lograremos un crecimiento económico con bases más sólidas que el del período reciente, al tiempo que conseguiremos sustituir las prácticas empresariales de gestión laboral que generan precariedad laboral por

²⁹ Torns, T. “Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea” en : *Sociología del Trabajo*, Nº 63 Siglo XXI. Madrid-2008

³⁰ Cebrian , I., Moreno, G. “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y rets” Universidad de Alcalá-2008.

³¹ Simón Rodríguez, E. *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Nancea. Madrid, 2002.

otras más conscientes del valor estratégico que la mano de obra supone para la empresa.

En conclusión, la realidad nos dice que cada vez más mujeres tienen un empleo, pero que este empleo todavía es de peor calidad, menor duración y en condiciones más inseguras al de los hombres. Estas mejoras cuantitativas no se corresponden con una necesaria mejora de orden cualitativo. Este logro necesita además del marco normativo en el que se asienta de una política educativa que nos enseñe a construir una senda de igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Las empresas sabias se enfrentan al reto del reconocimiento del talento y a evidenciar lo evidente³² ya que la consecución de la igualdad no solo beneficia a las mujeres sino también a la sociedad en su globalidad, garantizando un aumento de la productividad y permitiendo la sostenibilidad del sistema.

³² Un estudio realizado por la organización americana Catalyst sobre las 500 mayores empresas del mundo revela que las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos en general. www.catalyst.org.

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

3.1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada se ha basado en la combinación de diferentes tipos de técnicas de recogida de datos de carácter cualitativo y cuantitativo, -tales como la realización de encuestas a las personas que han asistido a las jornadas de información y difusión organizadas por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad; entrevistas realizadas a agentes dinamizadores de la igualdad de oportunidades en la Comunitat Valenciana y a agentes promotores de la jornadas de información y difusión³³- también denominado triangulación.

Este método de trabajo basado en la consulta de al menos dos métodos, usualmente cualitativo y cuantitativo para direccionar el mismo problema de investigación (Morse, 1991), tiene por objeto garantizar e incrementar la validez de los resultados de una investigación mediante la depuración de las deficiencias intrínsecas de un solo método de recogida de datos y el control del sesgo de las investigadoras.

El análisis cuantitativo ha permitido interpretar los hallazgos numéricos teniendo en cuenta el contexto social y económico en el que vivimos. Mientras que los análisis cualitativos han permitido detectar similitudes y/o discrepancias en relación a las diferentes fuentes, así como inquietudes, demandas y tendencias de futuro.

La recogida de datos se ha realizado a través de las siguientes técnicas:

3.1. Encuestas

3.2. Entrevistas

³³ Las principales actividades realizadas durante este Plan de Dinamización para la confección de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunitat Valenciana, se han desarrollado en el punto 3.2.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE RECOGIDA DE DATOS

3.2.1. ENCUESTAS

Dado el objeto del análisis, se valoró que la encuesta era el mejor instrumento de recogida de datos.

Mediante este instrumento se ha logrado conocer el estado actual de conocimiento, información y grado de sensibilización que poseen las empresas en material de igualdad e identificar la existencia de posibles dificultades para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades, en las empresas de la Comunitat Valenciana. Para ello se ha seguido el siguiente proceso:

1. Diseño y elaboración de instrumentos de recogida de información³⁴
2. Trabajo de campo: **Encuestas**
3. Codificación de los datos
4. Análisis de los datos obtenidos

De los cuestionarios completados por las personas asistentes a las jornadas, se seleccionaron aquellos que habían sido cumplimentados por las y los trabajadores en activo, quedando un total de 202 cuestionarios.

La encuesta diseñada fue sometida a revisión para que contemplara toda la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos marcados. La revisión fue realizada por un grupo de personas expertas en materia de igualdad. A partir de sus sugerencias se incorporaron preguntas que no se tuvieron en cuenta en un primer momento y se eliminaron otras que no se adecuaban al objeto del presente estudio, o eran objeto de alta influencia de deseabilidad social, o inducían a errores de interpretación por la persona encuestada.

³⁴ Ver anexo 1. Instrumento de recogida de información: encuesta

La encuesta (Anexo 1) consta de dos partes claramente diferenciadas:

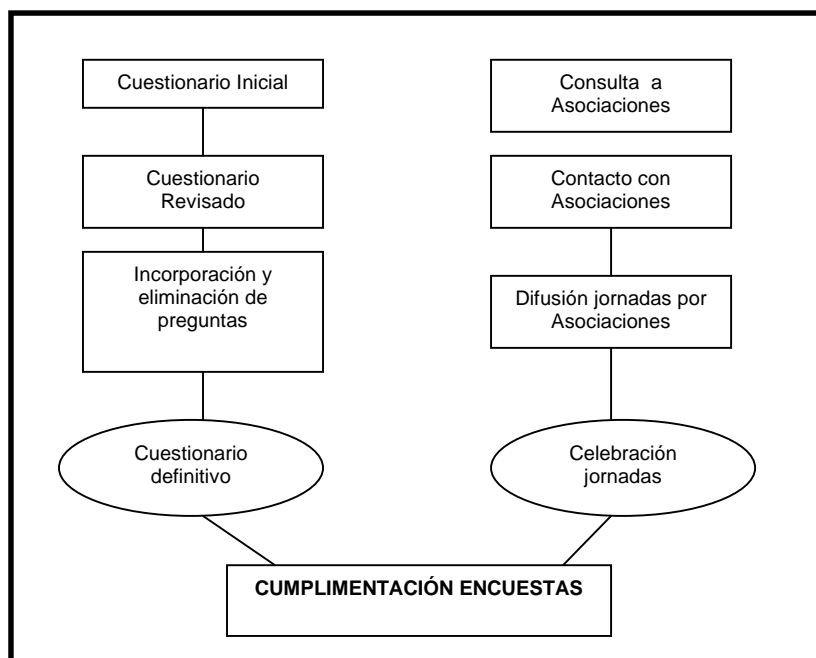
Primera:

- Constituida por a) datos descriptivos generales: sexo, cargo desempeñado, sector de la empresa/entidad, número de trabajadoras y de trabajadores, provincia y comarca.

Segunda:

- Bloques de preguntas acerca del a) grado de conocimiento, información y sensibilización que se posee tanto a nivel personal como a nivel de empresa en relación a la igualdad de oportunidades y los planes de igualdad, b) impacto –a nivel de conocimiento- que ha tenido la jornada, c) actitud que las empresas manifiestan en relación a la igualdad de oportunidades y los planes de igualdad y d) otros aspectos a tener en cuenta. El siguiente gráfico muestra el proceso seguido:

Gráfico 1. Proceso previo a la realización de las encuestas



Fuente: Elaboración propia

A modo de ficha técnica, la siguiente tabla recoge los aspectos básicos que han configurado este estudio:

Tabla 1. Ficha técnica del estudio de campo

<p>Ámbito: Comunitat Valenciana</p> <p>Universo: Trabajadores y trabajadoras en activo, participantes en el Plan de Dinamización para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas</p> <p>Muestra: 202</p> <p>Fechas: La recogida de datos se realizó desde el mes de Abril hasta Octubre de 2008</p> <p>Técnica de recogida de información: Encuesta</p>

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. ENTREVISTAS

Se realizaron 22 entrevistas personales³⁵. 11 de ellas a personas que por su quehacer diario actúan como agentes dinamizadores de la igualdad de oportunidades en las empresas de la Comunitat Valenciana y el resto a los y las responsables de las Asociaciones Empresariales que en las jornadas desempeñaron el papel de promotoras de las mismas.

El objeto de las entrevistas era recoger los testimonios de estas personas en relación a lo que los Planes de Igualdad de Oportunidades son y significan para las empresas de su entorno: conocimiento, grado de implicación, sensibilización, dificultades y necesidades, junto a otros aspectos de marcado interés para el estudio.

Este trabajo se llevó a cabo siguiendo las siguientes etapas:

1. Diseño y elaboración de las entrevistas³⁶
2. Identificación del grupo de **personas a entrevistar**
3. Trabajo de campo: **Entrevista personal**
4. Análisis de los datos obtenidos

La muestra la ha conformado una representación selectiva de 22 personas vinculadas al mundo empresarial y con un nivel de conocimientos en materia de igualdad.

³⁵ En sus diferentes modalidades: presencial, on line, telefónica

³⁶ Se diseñaron dos entrevistas una dirigida a los y a las agentes dinamizadoras de la igualdad de oportunidades y otra a los y las promotoras de las jornadas.

Aún siendo muy similares las entrevistas, existen diferencias entre las mismas. Estas pequeñas diferencias entre unas y otras se debe a los roles, funciones, conocimiento, responsabilidades y/o alcance, que cada agente tiene en materia de igualdad en relación a las empresas.

Las entrevistas (Anexo 3 y 4) presentan dos partes claramente diferenciadas:

Primera:

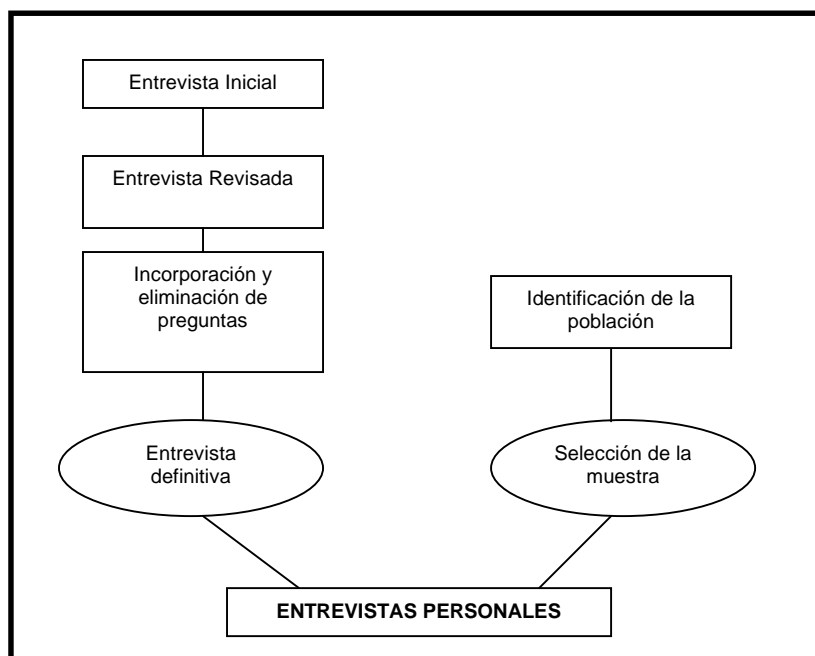
- Cuestiones relacionadas con a) el conocimiento que las empresas pueden o no llegar a tener en relación a los planes de igualdad y el visado; b) la importancia que se le conceden, así como c) el impacto que este tema tiene sobre las mismas.

Segunda:

- Se recogen a) aquellos aspectos que ponen de manifiesto las demandas, necesidades y principales dificultades con las que una empresa se encuentra a la hora de plantearse y/o implantar un plan de igualdad de oportunidades; así como b) propuestas, ideas y/o líneas de mejora.

El siguiente gráfico muestra el proceso seguido:

Gráfico 2. Proceso previo a la realización de las entrevistas personales



Fuente: Elaboración propia

La información obtenida a través de las entrevistas, ha permitido obtener las opiniones y/o valoraciones que las personas entrevistadas tienen en relación al binomio empresa-igualdad de oportunidades.

Tabla 2. Ficha técnica del estudio de campo

Ámbito: Comunitat Valenciana

Universo: Agentes dinamizadores y promotores de la igualdad contactados a partir de la campaña de Dinamización para la Implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunitat Valenciana.

Muestra: 22

Fechas: La recogida de datos se realizó desde el mes de Abril hasta Octubre de 2008

Técnica de recogida de información: Entrevista personal

Fuente: Elaboración propia

3.3. INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

3.3.1. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

3.3.1.1. ANÁLISIS DE FRECUENCIAS

Fruto de las jornadas desarrolladas en el marco de este Plan de Dinamización, se trabajó en base a los 202 cuestionarios cumplimentados por las y los trabajadores -en activo- que asistieron a las jornadas. Mediante estos cuestionarios se ha pretendido conocer el estado actual de conocimiento, información y grado de sensibilización que poseen las empresas en materia de igualdad e identificar la existencia de posibles dificultades para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades, en las empresas de la Comunitat Valenciana.

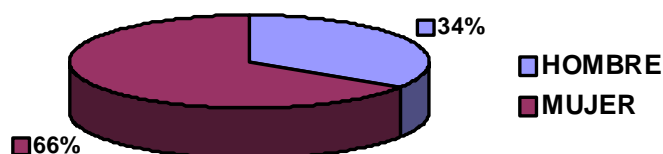
La estructura de los resultados obtenidos sigue el siguiente esquema:

- **Según el sexo:** hombre o mujer
- **Según el cargo desempeñado:** Personal directivo, mando intermedio, personal técnico, personal cualificado y personal no cualificado.
- **Según el sector de la empresa/entidad:** Servicios, Comercial, Industrial, Educación, Agropecuario, Administración Pública, Asociaciones y/o entidades.
- **Según el número de trabajadores y trabajadoras³⁷:** Micro empresa – ocupa a menos de 10 trabajadores/as-; pequeña empresa –a menos de 50-; mediana empresa –a menos de 250- y gran empresa –más de 250 trabajadores/as-.

³⁷ Portal Europa. Actividades de la Unión Europea. Síntesis de la legislación [en línea] Disponible en: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/n26026.htm> [2008, 11 de septiembre]

a) Clasificación según sexo

Participación en las jornadas atendiendo a la variable sexo



Fuente: Elaboración propia

El análisis descriptivo de los informes estadísticos corrobora que del total de personas que han participado en las jornadas³⁸, un 66% son mujeres, frente a un 34% de hombres.

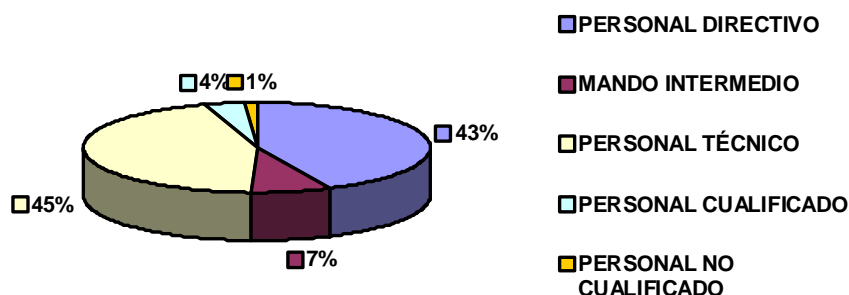
En relación a este dato podemos indicar que si bien la presencia femenina y la participación de ésta en el mercado laboral es desigual a la de los hombres –hay más hombres activos y ocupados que mujeres, y más mujeres que hombres en paro³⁹-, son las mujeres las que mayor protagonismo han tenido en este plan de dinamización, hecho que plantea un interrogante acerca de si la igualdad de oportunidades es una cuestión que de momento preocupa en mayor medida a las mujeres por estar más sensibilizadas, o es considerado como algo específico para las mujeres y desde la dirección de la empresa se ha instado a que sean ellas las que participen en este plan.

³⁸ Se recogen los datos de las personas que asistieron a la jornada y cumplimentaron el cuestionario (trabajadoras y trabajadores en activo)

³⁹ Según datos de la Encuesta de Población Activa, en el segundo trimestre de 2008, la tasa de actividad es de 50,2% para las mujeres y 68,6% para los hombres, la tasa de ocupación es de 44,1% para las mujeres y de 63,3% para los hombres; y la tasa de paro femenino se sitúa en torno al 12,2, frente al 9,07 de la tasa de paro masculina.

c) Según el cargo desempeñado

Participación en las jornadas atendiendo a la variable cargo



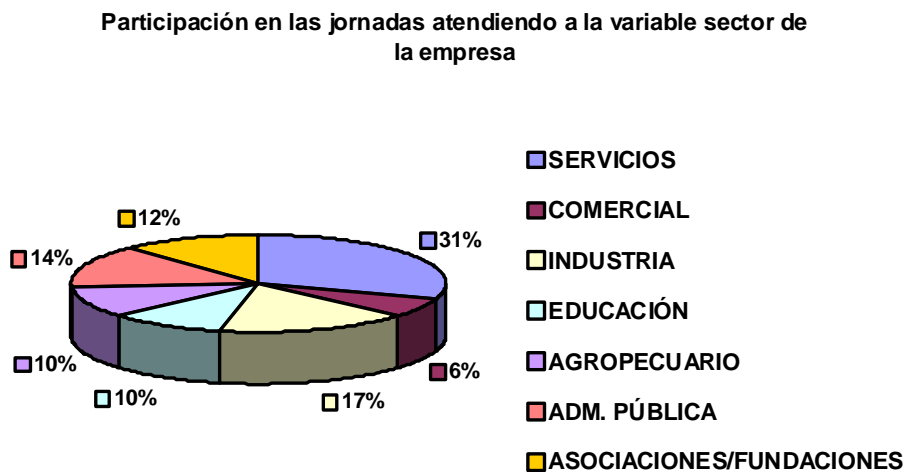
Fuente: Elaboración propia

Se observa que las personas que han asistido a las jornadas y que han cumplimentado la encuesta han sido mayoritariamente personal técnico (45%) y directivo (43%).

Las acciones de este plan, han estado dirigidas principalmente a la estructura directiva y cuadro intermedio de las empresas, aún así la distribución encontrada, ha sido la que se refleja en la gráfica.

La asistencia a las jornadas de estos perfiles ha permitido a) conocer de un modo lo más fiel posible el estado actual de las empresas de la Comunitat Valenciana en materia de igualdad y b) llegar de un modo directo a aquellas personas que con poder de decisión y/o cierta influencia pueden movilizar y dinamizar acciones encaminadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Según el sector de la empresa/entidad



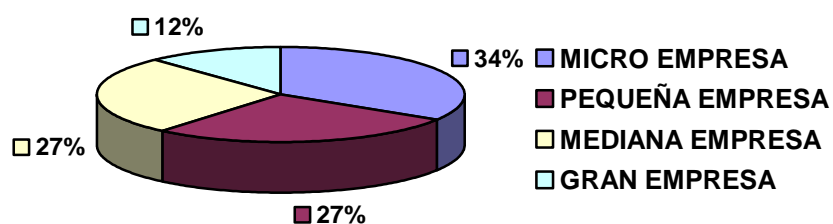
Fuente: Elaboración propia

Ha habido una representación de empresas de diferentes sectores. El sector servicios ha sido el que mayor presencia ha tenido (31%), dado que es este sector, el que mayor peso tiene en la economía española y de la Comunitat Valenciana⁴⁰.

⁴⁰ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Sectores económicos en España: Servicios (67,6%), Construcción (12,5%), industria (15,9%), agricultura (4%) y en la Comunitat Valenciana; Servicios (64,7%), Construcción (13,6%), industria (18,9%), agricultura (2,8%)

e) Según el número de trabajadores y trabajadoras

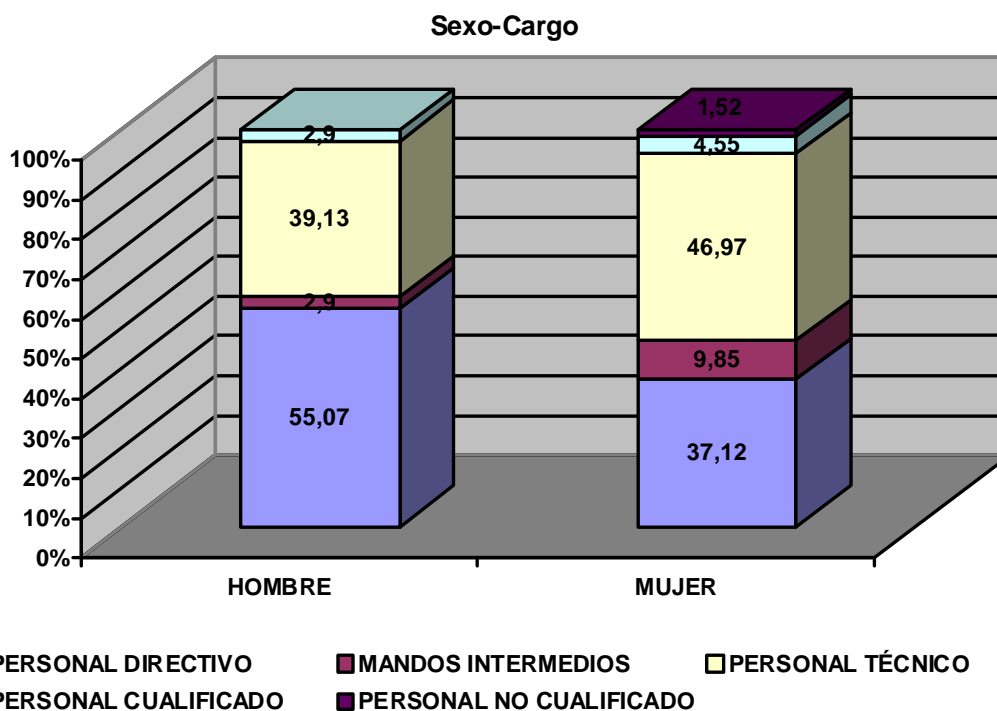
Participación en las jornadas atendiendo a la variable nº de trabajadores y trabajadoras



Fuente: Elaboración propia

El tipo de empresas a las que ha ido dirigida esta acción ha sido el de pequeñas y medianas empresas de la Comunitat Valenciana, es decir, aquellas empresas que por ley no tienen obligación de implantar un plan de igualdad de oportunidades. Como se aprecia en la gráfica, en este plan también han participado empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, aunque en un porcentaje minoritario (12%).

3.3.1.2. ANÁLISIS DE TABLAS CRUZADAS⁴¹



Fuente: Elaboración propia

La distribución de mujeres y hombres por cargo, muestra que independientemente de la variable sexo, el personal directivo y técnico ha sido el más representativo en cuanto a participación, si bien es cierto, que la convocatoria ha estado dirigida en primera instancia a este público.

En el caso de las mujeres un 37,12% ocupa puestos directivos, un 9,85% son mandos intermedios, un 46,97% es personal técnico y el porcentaje restante pertenece a personal cualificado y no cualificado. Esta distribución, revela que es superior el número de mujeres que ocupan puestos técnicos frente al de personal directivo.

⁴¹ Los datos que se presentan han sido extraídos de tablas de porcentaje por filas.

En el caso de los hombres un 55,07% ocupa puestos directivos frente al 39,13% de personal técnico. Aún no pudiendo realizar comparaciones entre los datos obtenidos por hombres y mujeres, lo que sí queda patente es que los puestos de responsabilidad son en mayor medida ocupados por hombres que por mujeres.

El bajo porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección, es una realidad del mercado laboral.

Los datos sobre los que se ha trabajado, exponen la realidad de la muestra con la que se ha trabajado. Se ha de tener en cuenta que se trata de una muestra heterogénea de mujeres y hombres, por lo que los resultados se acentúan.

Tras un análisis exhaustivo referido a las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad. Se ha obtenido que del 37,12%, un 30.5% de estas mujeres son autónomas y ocupan la dirección de sus propias empresas, frente al 6,62% restante, que ocupa puestos de dirección como trabajadoras por cuenta ajena.

De ello se puede inducir, que el autoempleo se configura como una herramienta que contribuye a la reducción de la segregación laboral que sufren las mujeres, y que permite su acceso a sectores masculinizados y a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones (dirección, encargadas, gerencia).

A continuación se presenta una encuesta de la EPA⁴² 2007 respecto a cargos directivos en empresas y que ilustra los argumentos esgrimidos, Sólo un 23,1% de personas ocupadas que ejercen este cargo en empresas de 10 o más asalariados y asalariadas son mujeres. Este porcentaje se eleva hasta un 28,0% en empresas con menos de 10 de asalariados y asalariadas. En las empresas sin personal asalariado estos porcentajes se incrementan al 46,1%.

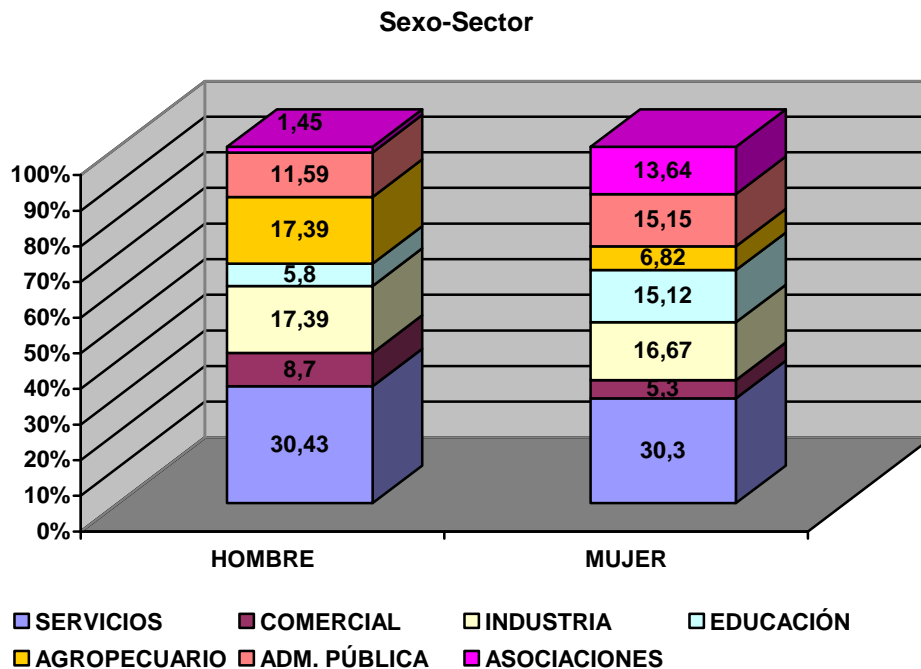
⁴² Encuesta de población activa

Porcentaje de mujeres en la Dirección y Gerencia de empresas. 2007⁴³

	% de mujeres
Dirección de las empresas y de la Administración Pública	32,0
Dirección de la Administración Pública y de empresas de 10 ó más asalariados/as	23,1
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados/as	28,0
Gerencia de empresas sin asalariados/as	46,1
- De comercio	53,9
- De hostelería	42,6
- De otras empresas	30,4

Nota: los datos se refieren a la población ocupada.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.



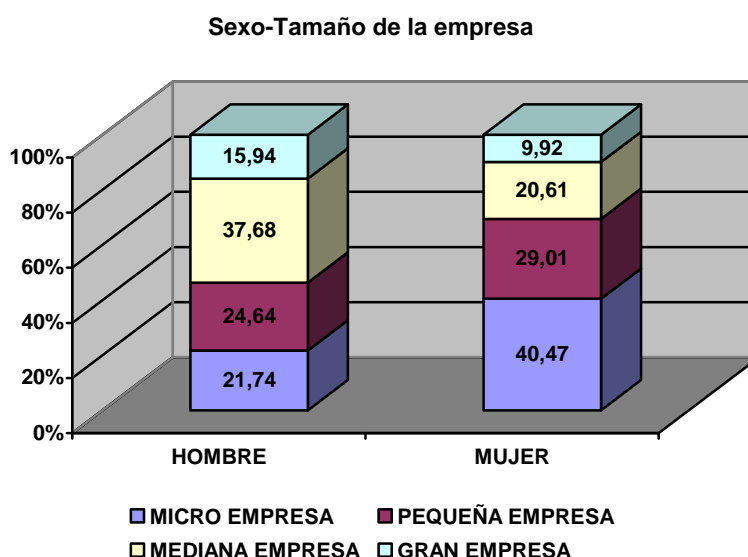
Fuente: Elaboración propia

⁴³ Portal Instituto Nacional de Estadística. [en línea] Disponible en: http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh08_anexo.pdf [2008, 29 de octubre]

La incorporación de la mujer al mercado laboral, se ha centrado en sectores en los que se desempeñan funciones similares a las del espacio doméstico: enseñanza, salud, hostelería, comercio, limpieza, cuidado en guarderías o residencias, etc., dato que ha quedado patente en la gráfica, donde el 30,43% de mujeres representan al sector servicios.

Según datos de la OIT⁴⁴, a nivel mundial el sector servicios es el que genera –en estos momentos- la mayoría de los empleos femeninos, seguidos por la agricultura y la industria. “En el sector servicios, las mujeres están generalmente concentradas en áreas con las cuales han sido tradicionalmente vinculadas, en especial servicios comunitarios, sociales y personales. En relación al sector de la industria indicar que si bien es uno de los sectores que más empleo femenino está generando, en las economías desarrolladas y la Unión Europea, existe una marcada diferencia en cuanto al nivel de participación de hombres y de mujeres⁴⁵”.

Esta situación de segregación de las ocupaciones por sexo está cambiando - aunque el progreso es lento- consiguiéndose poco a poco la incorporación de mujeres a empleos y sectores, hasta ahora, muy masculinizados.



⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo.

⁴⁵ OIT. Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Resumen, Marzo 2007

Fuente: Elaboración propia

Se observa que cuanto mayor es el tamaño de la empresa, menor es la presencia de las mujeres.

Aunque hoy por hoy, más que nunca las mujeres participan en el mercado laboral, su presencia disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal. Esto ocurre a pesar de existir un estudio realizado por la organización americana Catalyst sobre las 500 mayores empresas del mundo, en el que se indica que las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos.

3.3.1.3. ANÁLISIS DE MEDIAS

a) La dirección de mi empresa...

	Muestra interés en temas relacionados con la I.O.	Está sensibilizada en materia de igualdad
VARIABLE SEXO		
Hombre	4,12	4,06
Mujer	4,41	4,33
Total	4,31	4,23
VARIABLE CARGO		
Personal directivo	4,47	4,43
Mando intermedio	4,73	4,67
Personal técnico	4,14	4,02
Personal cualificado	3,88	3,88
Personal no cualificado	3,50	4,00
Total	4,31	4,24
VARIABLE SECTOR		
Servicios	4,56	4,52
Comercial	4,77	4,69
Industrial	3,97	3,88
Educación	4,95	4,90
Agropecuario	3,52	3,29
Adm. Pública	4,14	4,10
Asoc./Entidades	4,29	4,21
Total	4,31	4,24
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Micro empresa	4,60	4,49
Pequeña empresa	4,53	4,45
Mediana empresa	3,93	3,89
Gran empresa	3,83	3,79
Total	4,31	4,24

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos ponen de manifiesto el interés (4,31) y la sensibilización (4,24) que para las empresas que han participado en este plan de dinamización supone la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El mero hecho de asistir a las jornadas es un indicativo de este interés, es por ello que no debe sorprender la alta puntuación obtenida en este apartado.

Si este análisis se centra en la variable cargo, se observa que aquellas personas que ocupan puestos no cualificados, no tienen conocimiento acerca de si la dirección de su empresa muestra o no interés en temas relacionados con la igualdad de oportunidades⁴⁶ (3,50). Datos parecidos se han obtenido en las empresas del sector agropecuario donde no sólo se ha obtenido una baja puntuación en la primer cuestión (3,55), sino también en la cuestión que plantea que la empresa está sensibilizada en materia de igualdad (3,29).

⁴⁶ A menor cualificación profesional menor conocimiento

	Conoce la Ley de Igualdad	Conoce medidas a favor de la I.O.	Es conocedora del visado de los Planes de Igualdad
VARIABLE SEXO			
Hombre	3,22	3,33	2,94
Mujer	3,47	3,68	3,06
Total	3,38	3,56	3,02
VARIABLE CARGO			
Personal directivo	3,28	3,71	2,97
Mando intermedio	3,67	3,47	3,33
Personal técnico	3,46	3,42	2,93
Personal cualificado	3,13	3,63	3,75
Personal no cualificado	4,00	4,00	4,00
Total	3,39	3,56	3,02
VARIABLE SECTOR			
Servicios	3,59	3,66	3,46
Comercial	2,69	2,69	2,54
Industrial	3,26	3,15	2,44
Educación	3,80	3,95	3,25
Agropecuario	2,52	2,62	2,14
Adm. Pública	3,45	3,38	3,14
Asoc./Entidades	3,75	4,00	3,42
Total	3,39	3,56	3,02
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA			
Micro empresa	3,50	3,90	3,09
Pequeña empresa	3,36	3,58	3,25
Mediana empresa	3,24	3,19	2,83
Gran empresa	3,54	3,54	2,79
Total	3,39	3,56	3,02

Fuente: Elaboración propia

Existe un desconocimiento generalizado -por parte de aquellas personas que han cumplimentado el cuestionario-, en relación a si la dirección de su empresa conoce o no la ley de igualdad de oportunidades (3,39), medidas a favor de la igualdad (3,56) y el visado de los planes de igualdad (3,02),

Este desconocimiento se hace más patente en relación al visado. Las empresas del sector agropecuario (2,14), industrial (2,44) y comercio (2,54) opinan que la dirección de su empresa no es conocedora del visado de los planes de igualdad de oportunidades.

En aquellas empresas del ámbito educativo y asociativo⁴⁷, las medias obtenidas en las cuestiones: conoce la ley de igualdad y conoce medidas a favor de la Igualdad de Oportunidades, ha puesto de manifiesto, que estos sectores empresariales tienen un mayor conocimiento y por lo tanto, un mayor grado de sensibilización en materia de igualdad.

Si bien a nivel nacional⁴⁸ y a nivel autonómico⁴⁹ existe una legislación que vela por la igualdad entre mujeres y hombres, hoy por hoy, sigue existiendo desconocimiento en esta área.

⁴⁷ Asociaciones y fundaciones

⁴⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

⁴⁹ Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana

	Reconoce la IO como tema prioritario	Cree en políticas de IO	Está trabajando en temas vinculados con la igualdad	Va a iniciar actividades encaminadas a promover la IO
VARIABLE SEXO				
Hombre	3,90	4,04	3,20	3,72
Mujer	3,98	4,16	3,37	3,83
Total	3,95	4,12	3,31	3,80
VARIABLE CARGO				
Personal directivo	4,18	4,29	3,33	3,98
Mando intermedio	4,13	4,40	3,73	4,33
Personal técnico	3,69	3,94	3,27	3,54
Personal cualificado	4,13	3,88	2,88	3,63
Personal no cualificado	3,50	4,00	3,50	4,00
Total	3,95	4,12	3,32	3,80
VARIABLE SECTOR				
Servicios	4,21	4,39	3,52	4,02
Comercial	3,92	4,15	3,46	3,77
Industrial	3,50	3,79	2,97	3,56
Educación	4,50	4,65	3,90	4,25
Agropecuario	3,38	3,52	2,29	2,95
Adm. Pública	3,90	3,97	3,52	3,66
Asoc./Entidades	4,04	4,17	3,38	4,13
Total	3,95	4,12	3,32	3,80
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA				
Micro empresa	4,21	4,31	3,41	4,03
Pequeña empresa	4,20	4,27	3,31	3,91
Mediana empresa	3,61	3,85	3,19	3,35
Gran empresa	3,46	3,92	3,42	3,92
Total	3,95	4,12	3,32	3,80

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a si la igualdad de oportunidades es un tema prioritario en la dirección de las empresas, la opinión general es que existe un cierto interés en estos temas

(3,95). En este sentido destacar que las empresas del sector agropecuario no manifiestan ni su acuerdo ni su desacuerdo a este respecto (3,48).

Existe consenso en cuanto a la afirmación de que la dirección de la empresa cree en las políticas de Igualdad de Oportunidades (4,12).

Aunque no existe un acuerdo o desacuerdo en relación a si la dirección de la empresa –actualmente- está trabajando en temas vinculados con la igualdad (3,31), la tendencia indica que en un futuro se prevé la realización de actividades encaminadas a promover la igualdad de oportunidades (3,80). Destacar que nuevamente ha sido el sector agropecuario el que ha discrepado de los resultados obtenidos, sus opiniones han puesto de manifiesto que en este sector, en la actualidad, no se trabaja en temas vinculados con la igualdad (2,29) y no se ha concretado si en un futuro iniciarán o no actividades encaminadas a promover la igualdad de oportunidades (2,95).

Una vez que se han analizado los datos, indicar que las empresas del sector educativo son las que participan de un modo incipiente en la realización de actividades en pro de la igualdad (3,90). El perfil de empresas que –en un futuro- trabajará estos temas, se caracteriza por pertenecer al sector educativo (4,25), al de asociaciones, entidades y fundaciones (4,13) y al sector de los servicios (4,02). En cuanto al tamaño de las mismas destacar a las micro empresas (4,03) y pequeña empresa (3,91).

	Se caracteriza por la plena igualdad entre mujeres y hombres	Plan Igualdad medida en pro de alcanzar la igualdad en la empresa	Cree que a mayor igualdad, mayor productividad y beneficios	Cree que situaciones discriminatorias se corregirán con plan de igualdad
VARIABLE SEXO				
Hombre	4,17	4,10	4,41	4,04
Mujer	4,05	4,21	4,33	4,04
Total	4,09	4,18	4,25	4,04
VARIABLE CARGO				
Personal directivo	4,44	4,44	4,41	4,21
Mando intermedio	4,73	4,13	4,33	4,00
Personal técnico	3,66	3,90	4,07	3,87
Personal cualificado	4,13	4,63	4,63	4,38
Personal no cualificado	4,00	4,00	3,00	4,00
Total	4,09	4,18	4,25	4,04
VARIABLE SECTOR				
Servicios	4,26	4,30	4,39	4,10
Comercial	4,54	4,54	4,54	4,38
Industrial	3,68	3,91	3,85	3,79
Educación	4,95	4,50	4,85	4,35
Agropecuario	3,48	3,71	3,76	3,67
Adm. Pública	3,69	4,00	3,97	3,90
Asoc./Entidades	4,33	4,42	4,54	4,33
Total	4,09	4,18	4,25	4,04
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA				
Micro empresa	4,34	4,46	4,47	4,19
Pequeña empresa	4,27	4,09	4,45	4,02
Mediana empresa	3,67	3,91	3,93	3,87
Gran empresa	3,92	4,17	3,83	4,04
Total	4,09	4,18	4,25	4,04

Fuente: Elaboración propia

Existe un acuerdo generalizado en relación a la dirección de su empresa se caracteriza por la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (4,09). Un análisis pormenorizado revela que si bien la media total refleja esta idea, los datos obtenidos en el sector industrial (3,68), agropecuario (3,48) y administración pública (3,69), distan de esa media y por lo tanto, han revelado la existencia de un desconocimiento al respecto.

El plan de igualdad de oportunidades ha sido valorado como instrumento y/o vehículo para a) alcanzar la igualdad de oportunidades en la empresa (4,18) y b) corregir las situaciones discriminatorias (4,04) - siendo nuevamente el sector agropecuario el más escéptico a este respecto (3,67)-. Todas estas bondades se han reflejado en la cuestión “cree que a mayor igualdad, mayor productividad y beneficios” donde se ha obtenido una media de (4,2). En este sentido indicar que las personas que ocupan puestos de baja cualificación profesional no muestran ni acuerdo ni desacuerdo en relación a esta afirmación –a mayor igualdad, mayor productividad y beneficios-. Una explicación al respecto parte del desconocimiento que estas personas pueden llegar a tener en relación a determinadas políticas de recursos humanos.

b) Personalmente

	Poseo conocimientos en relación a la IO	Creo que la obtención del visado es un reconocimiento atractivos para PYMES
VARIABLE SEXO		
Hombre	3,28	3,84
Mujer	3,74	4,02
Total	3,58	3,96
VARIABLE CARGO		
Personal directivo	3,48	4,10
Mando intermedio	4,47	3,80
Personal técnico	3,60	3,80
Personal cualificado	3,13	4,25
Personal no cualificado	3,00	5,00
Total	3,59	3,96
VARIABLE SECTOR		
Servicios	3,74	4,08
Comercial	3,46	4,31
Industrial	3,26	3,76
Educación	3,65	4,20
Agropecuario	3,05	3,52
Adm. Pública	3,66	3,97
Asoc./Entidades	4,08	3,92
Total	3,59	3,96
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Micro empresa	3,76	4,19
Pequeña empresa	3,67	4,05
Mediana empresa	3,31	3,63
Gran empresa	3,58	3,79
Total	3,59	3,96

Fuente: Elaboración propia

En la cuestión “personalmente poseo conocimientos en relación a la Igualdad de Oportunidades” los valores obtenidos (3,58) han puesto de manifiesto que no existe un acuerdo o desacuerdo al respecto. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en un derecho reconocido en nuestra Constitución, si se tiene en cuenta que existiendo una legislación en pro de la igualdad, esta no es real ni efectiva, no debe alarmar el desconocimiento que se posee en relación a este tema.

Al igual que otros muchos conceptos –sexo, feminismo, género, etc-, el de igualdad es un término que está presentes en nuestras vidas, todas las personas han oído hablar de él y tienen su propia interpretación del mismos. En la teoría este concepto está identificado, pero ¿qué es lo que pasa en la práctica si a una persona se le pregunta acerca de este término? Es decir, sabría ir más allá de lo que este concepto significa –derechos derivados de la igualdad, problemas para conquistar la igualdad, etc.- Este argumento justifica el resultado obtenido en esta cuestión, las y los encuestados han tenido sus dudas a la hora de responder, de no ser así, la puntuación obtenida hubiese manifestado ese nivel de conocimiento.

Se posee conocimiento acerca de ... pero en ocasiones éste es parcial, sesgado, es por ello que hay que ofrecer los instrumentos y/o herramientas que contribuyan a que ese saber no sea ni parcial, ni sesgado, sino que sea lo más fiel posible a lo que el concepto es y lo que simboliza, junto a esto hay que posibilitar que la información, el conocimiento sea accesible y que cuente con unos canales adecuados para su divulgación.

Destacar que las mujeres (3,74), los mandos intermedios (4,47) y las asociaciones y fundaciones (4,08), son las que mayores niveles de conocimiento poseen en materia de igualdad,

En lo que se refiere a si el visado es un reconocimiento atractivo para las PYMES, la media obtenida (3,96) podría interpretarse como un incipiente acuerdo en relación a este tema. En este sentido las mujeres (4,02), el personal cualificado (4,25) y no cualificado (5,00), las empresas del sector educativo (4,20), las micro empresas (4,19) y las pequeñas empresas (4,05) son las que mayor valor le conceden.

Para muchas de las personas que han asistido a este plan de dinamización, ésta ha sido la primera ocasión en la que han oído hablar del visado de los planes de igualdad. El visado es algo novedoso, y antes de este plan, no se había realizado ninguna acción orientada a difundirlo.

c) Tras la jornada se han incrementado tus conocimientos acerca de ...

	La ley de IO	Medidas a favor de la IO	El visado de los Planes de Igualdad
VARIABLE SEXO			
Hombre	3,87	3,94	3,97
Mujer	3,93	4,08	4,15
Total	3,91	4,03	4,09
VARIABLE CARGO			
Personal directivo	4,07	4,14	4,15
Mando intermedio	3,73	3,80	3,93
Personal técnico	3,76	3,96	4,07
Personal cualificado	4,13	4,00	3,88
Personal no cualificado	5	5,00	5,00
Total	3,92	4,03	4,09
VARIABLE SECTOR			
Servicios	4,16	4,18	4,23
Comercial	4,23	4,31	4,15
Industrial	3,68	3,88	3,91
Educación	3,80	4,15	4,20
Agropecuario	3,71	3,57	3,62
Adm. Pública	3,62	3,97	4,14
Asoc./Entidades	4,08	4,13	4,25
Total	3,92	4,03	4,09
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA			
Micro empresa	4,13	4,13	4,25
Pequeña empresa	3,96	4,18	4,18
Mediana empresa	3,67	3,69	3,85
Gran empresa	3,79	4,21	4,04
Total	3,92	4,03	4,09

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos sugieren que tras la participación en las jornadas, se ha incrementado el conocimiento que las personas poseían en relación a las Leyes de igualdad de oportunidades (3,92), medidas a favor de la igualdad de oportunidades (4,03) y el visado de los planes de igualdad (4,09).

En este sentido, se ha puesto de manifiesto la necesidad de continuar con líneas de trabajo similares a la desarrollada por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, y el hecho de que se haya producido un aumento del nivel de conocimientos, revela la falta de conocimiento que se tiene en torno a estos temas.

d) Desde tu punto de vista en el ámbito empresarial existe hacia

	IO Aceptación	IO Rechazo	PIO Aceptación	PIO rechazo
VARIABLE SEXO				
Hombre	2,81	3,41	2,84	3,39
Mujer	3,23	3,01	3,20	2,98
Total	3,08	3,14	3,08	3,12
VARIABLE CARGO				
Personal directivo	3,92	3,34	2,89	3,28
Mando intermedio	3,33	2,93	3,33	2,73
Personal técnico	3,21	2,99	3,19	3,00
Personal cualificado	3,38	3,00	3,75	3,38
Personal no cualificado	2,00	4,00	2,00	4,00
Total	3,09	3,15	3,08	3,12
VARIABLE SECTOR				
Servicios	3,18	3,11	3,16	3,02
Comercial	2,46	3,69	2,46	3,69
Industrial	2,85	3,44	2,85	3,41
Educación	3,05	3,20	3,00	3,10
Agropecuario	2,81	3,19	2,86	3,05
Adm. Pública	3,59	2,79	3,48	2,90
Asoc./Entidades	3,21	2,88	3,29	3,04
Total	3,09	3,15	3,08	3,12
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA				
Micro empresa	3,28	3,07	3,24	3,04
Pequeña empresa	3,15	3,13	3,13	3,15
Mediana empresa	2,85	3,22	2,76	3,20
Gran empresa	2,96	3,25	3,29	3,13
Total	3,09	3,15	3,08	3,12

Fuente: Elaboración propia

La falta de conocimiento que existe en relación a la actitud que en una empresa genera y/o provoca, la igualdad de oportunidades y los planes de igualdad, es una realidad que ha quedado patenten con los resultados obtenidos.

Como se indicó con anterioridad, la igualdad de oportunidades es una realidad que está recogida en la Constitución Española, aún existiendo legislación en pro de la igualdad y una conciencia más o menos generalizada de la necesidad de trabajar para eliminar o disminuir las desigualdades que persisten en nuestra sociedad por razón de género, no ha sido hasta la promulgación de leyes a nivel autonómico – Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombre y el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana- y a nivel estatal -Ley Orgánica 3/2007, de 2 de abril, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- cuando se ha abierto un camino relativamente nuevo, al ofrecer la posibilidad de intervenir en materia de igualdad dentro de las empresas.

Este hecho junto a la no obligatoriedad de intervenir, en esta materia, en aquellas empresas con menos de 250 trabajadoras y trabajadores, han contribuido y contribuye, a que no exista una conciencia en torno a estos temas.

e) Otros aspectos a tener en cuenta

	Mi empresa necesita asesoramiento y apoyo para implantar PIO	Por diversos motivos, mi empresa tiene dificultades para implantar un PIO	Las dificultades que pudiera tener para implantar un PIO, se solventarían con apoyo externo	Es necesario un plan de dinamización para sensibilizar al empresariado de la C.V.
VARIABLE SEXO				
Hombre	3,81	2,96	3,39	4,29
Mujer	3,81	2,95	3,50	4,45
Total	3,81	2,95	3,46	4,40
VARIABLE CARGO				
Personal directivo	3,75	2,79	3,37	4,47
Mando intermedio	3,27	2,53	3,47	4,33
Personal técnico	3,92	3,11	3,51	4,36
Personal cualificado	4,38	3,38	3,75	4,13
Personal no cualificado	3,00	4,00	4,00	5,00
Total	3,81	2,95	3,46	4,40
VARIABLE SECTOR				
Servicios	3,82	2,80	3,59	4,57
Comercial	3,92	3,08	3,31	4,38
Industrial	3,68	3,36	3,35	4,06
Educación	3,65	1,90	3,50	4,80
Agropecuario	4,00	3,43	3,33	3,90
Adm. Pública	4,03	3,21	3,52	4,48
Asoc./Entidades	3,58	2,83	3,38	4,46
Total	3,81	2,95	3,46	4,40
VARIABLE TAMAÑO DE LA EMPRESA				
Micro empresa	3,99	2,87	3,54	4,62
Pequeña empresa	3,64	2,65	3,45	4,44
Mediana empresa	3,72	3,37	3,31	4,19
Gran empresa	3,92	2,96	3,63	4,25
Total	3,81	2,95	3,46	4,40

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario concluyó con unas preguntas de carácter general, relacionadas con las posibles dificultades a la hora de implantar un plan de igualdad de oportunidades.

Los resultados han puesto de manifiesto que existe un acuerdo en relación a la primera cuestión: mi empresa necesita asesoramiento y apoyo para implantar un plan de igualdad de oportunidades (3,81). Aquellas personas que ostentan puestos cualificados (4,38), pertenecen al sector agropecuario (4,00), a la administración pública (4,03), son micro (3,99) o grandes empresas (3,92), son las que en mayor medida valoran positivamente el contar con ese asesoramiento y apoyo externo.

El valor que se ha obtenido en la cuestión “por diversos motivos, mi empresa tienen dificultades para implantar un plan de igualdad de oportunidades”, (2,95) denota que no se conoce si existen o no dificultades para implantar un plan. Los planes de igualdad de oportunidades son de reciente implantación y por lo tanto es algo totalmente novedoso, hecho que ha quedado reflejado en el desconocimiento de las posibles dificultades que pudiesen ir surgiendo durante el proceso. Al respecto de esta cuestión, las empresas de educación (1,90) parecen ser las que menos dificultades han manifestado a la hora de implantar un plan de igualdad de oportunidades, frente a las del sector agropecuario (3,43), empresas que como se ha ido viendo a lo largo del documento son las que menor conocimiento tienen en relación a estos temas.

En cuanto a la cuestión “Las dificultades que pudiera tener para implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades se solventarían con apoyo externo”, la media obtenida 3,46 indica –al igual que en la cuestión anterior- la inexistencia de un acuerdo o desacuerdo al respecto. No obstante, podríamos afirmar que dado el valor tan próximo al 3,5 en cierta medida, nos estaría indicando un cierto acuerdo en la necesidad de contar con un apoyo externo que solventase los posibles problemas.

El cuestionario se ha concluido con la pregunta “Es necesario un plan de dinamización para sensibilizar al empresariado de la Comunitat Valenciana”, la media obtenida refleja la necesidad de desarrollar acciones de este tipo, para sensibilizar al empresariado de la Comunitat Valenciana (4,40).

3.3.2. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS PERSONALES

Se han realizado 22 entrevistas a personas que por su quehacer diario actúan como agentes dinamizadores de la igualdad de oportunidades en la Comunitat Valenciana, y a responsables de Asociaciones Empresariales. El objetivo de las mismas ha sido conocer la opinión de estas personas en relación a lo que los Planes de Igualdad de Oportunidades son y significan para las empresas de su entorno: conocimiento, grado de implicación, sensibilización, dificultades y necesidades, junto a otros aspectos de marcado interés para el estudio.

Cuestión 1. ¿Cómo valorarías el conocimiento que las empresas de tu comarca/ámbito⁵⁰ de actuación tienen acerca de los Planes de Igualdad de Oportunidades?

Independientemente de que las entrevistas hayan sido cumplimentadas por los y las agentes dinamizadores o los y las responsable de asociaciones empresariales, la respuesta a esta cuestión ha sido unánime, coincidiendo en que el **conocimiento** que las empresas poseen en relación a los Planes de Igualdad de Oportunidades es **mínimo** (100%).

Cuestión 2. ¿Consideras que la Igualdad de Oportunidades es un tema que preocupe a empresas de tu comarca/ámbito de actuación?

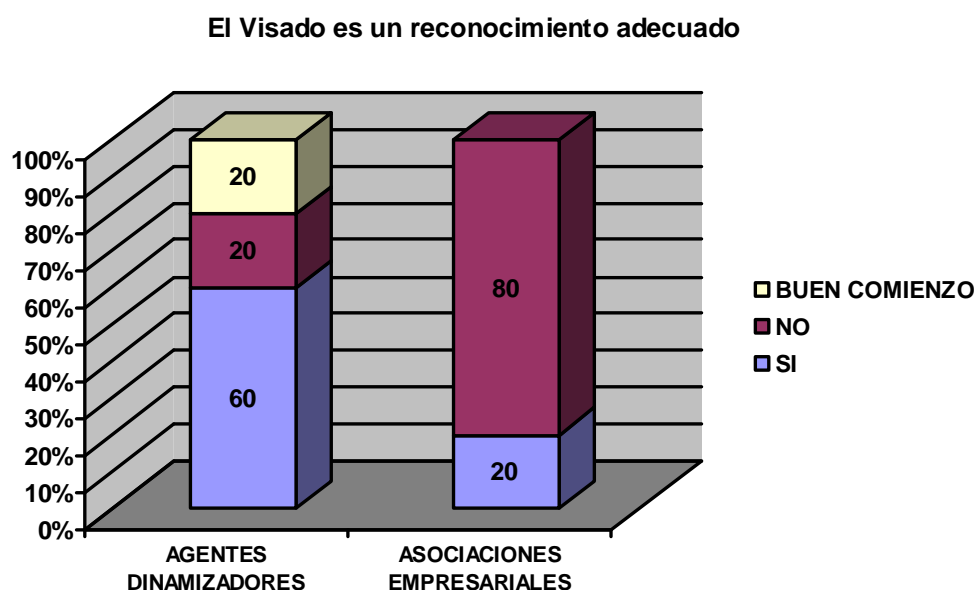
Al igual que en la cuestión anterior las personas entrevistadas⁵¹ coinciden que en principio, la Igualdad de Oportunidades **no es un tema que preocupe** a las empresas de su comarca y/o ámbito de actuación (100%). Los principales argumentos al respecto son, a) el desconocimiento que existe en relación a los Planes de Igualdad de Oportunidades –ventajas, beneficios, etc- y b) no ser un

⁵⁰ En el anexo 3 y 4 se adjuntan los 2 modelos de entrevista. En la entrevista realizada a las personas responsables de la Asociación Empresarial, se le plantea la misma cuestión “**Cómo valorarías el conocimiento que las empresas de tu asociación tienen acerca de los Planes de Igualdad de Oportunidades**”, cambiando el agente o ámbito de actuación por el que se pregunta. De este modo con objeto de no duplicar las cuestiones se presenta el modelo de la entrevista realizada a los y las agentes dinamizadoras de la igualdad de oportunidades.

⁵¹ Agentes dinamizadores y Asociaciones Empresariales

tema prioritario -en estos momentos- entre otras cosas, por la situación económica que se está atravesando.

Cuestión 3. ¿Crees que el Visado es un reconocimiento adecuado y suficiente para promover en las empresas de tu comarca/ámbito de actuación la implantación de Planes de Igualdad?



Fuente: Elaboración propia

Los resultados que se han obtenidos muestran respuestas que difieren en función del grupo al que representen -asociación empresarial o agente dinamizador-.

Las y los agentes dinamizadores en un 60% consideran que el visado es un reconocimiento adecuado, y el 80% de los y las representantes de asociaciones empresariales opinan que no lo es.

Independientemente de la respuesta y del grupo, ha habido un acuerdo en cuanto a que el visado no es un reconocimiento suficiente para promover en las empresas la implantación de planes de igualdad, se entiende como un buen comienzo pero nunca suficiente.

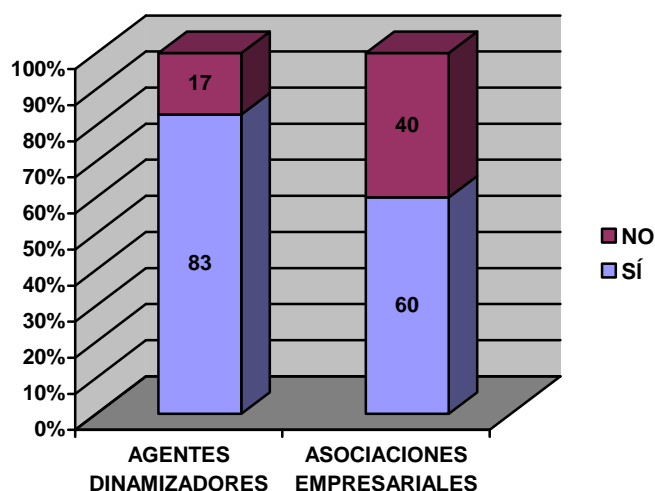
4. ¿Crees que las empresas en general, son conscientes de los beneficios que les aportaría implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades?

El 100% de las personas entrevistadas considera que las empresas en general **no** son conscientes de los beneficios que les aportaría implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades.

Mediante el conocimiento de las ventajas y/o beneficios que implica la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, la dirección de una empresa puede llegar a plantearse esta iniciativa. En este sentido se destaca la necesidad de continuar con acciones como las desarrolladas por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, encaminadas a informar, formar y sensibilizar en relación a los Planes de Igualdad de Oportunidades.

5. Vuestra entidad, ¿ha participado en acciones, proyectos, etc, vinculados con la Igualdad? ¿Cuáles han sido? ¿Cuál ha sido su impacto en las empresas?⁵²

Su entidad o asociación ha participado en acciones, proyectos, etc. vinculados con la igualdad



Fuente: Elaboración propia

⁵² A la hora de interpretar los datos no se ha de olvidar que las personas que han colaborado en estas entrevistas, son conocedoras y promotoras –en muchos casos- de la igualdad de oportunidades, este hecho influye en los porcentajes que se han obtenido.

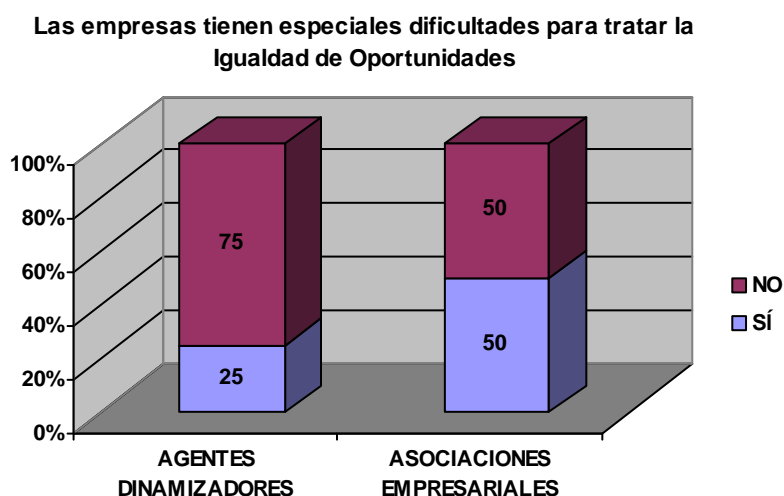
De las y los agentes dinamizadores, el 83% ha participado en alguna acción, proyecto, iniciativa... vinculada con la Igualdad. El tipo de acciones en las que han participado han sido diversas: estudio socioeconómico sobre la igualdad de género, plan de igualdad de oportunidades, jornadas y foros, formación en igualdad de oportunidades y programas Equal.

El impacto de este tipo de acciones no ha sido medido, una de las personas entrevistadas apunta que **“el impacto en las empresas diría yo que ha sido más bien escaso, por no decir ninguno, desafortunadamente para nosotras. Hay poco interés, no sé si por desinformación o porque en sí no les interesa el tema”**,

En el caso de las Asociaciones Empresariales, el 60% ha participado principalmente en jornadas informativas acerca de lo que son los Planes de Igualdad de Oportunidades.

Es de destacar que, aunque la igualdad parece un tema que está al orden del día, no por ello se ha trabajado en él. Esto ha quedado reflejado en el hecho de que un 40% de entidades de promoción empresarial ni tan siquiera han participado en alguna acción relacionada con la igualdad.

6. ¿Consideras que las empresas que agrupa tu entidad/comarca o son de tú ámbito de influencia, tienen especiales dificultades para tratar la Igualdad de Oportunidades? ¿Por qué y cuáles son?



Fuente: Elaboración propia

El 75% de las y los agentes dinamizadores, opinan que no creen que las empresas de su entorno tengan especiales dificultades a la hora de tratar la igualdad. El 25% restante opina que sí, fundamentalmente por el desconocimiento, la falta de información y los prejuicios.

En el caso de las asociaciones empresariales los porcentajes que se han obtenidos son equitativos. El argumento que avala la posibilidad de que exista alguna dificultad, radica en que no es un tema prioritario, entre otras cosas por la crisis económica que las empresas están atravesando.

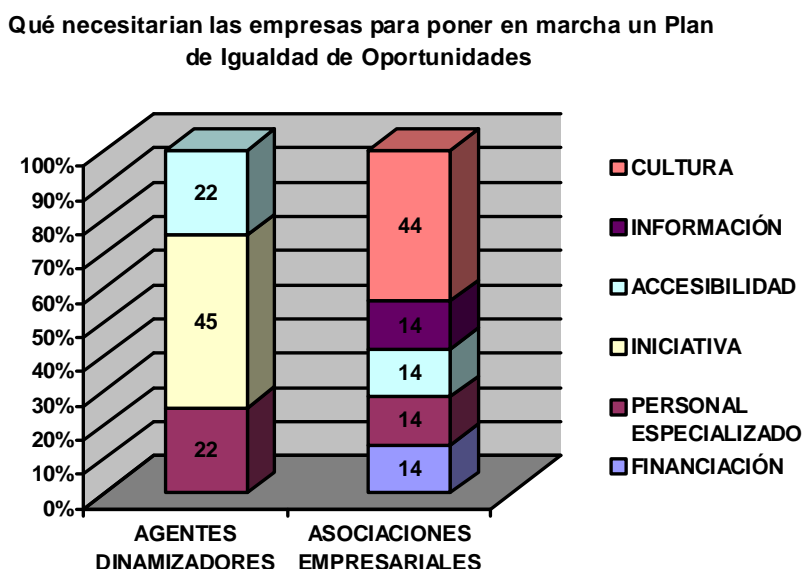
El desconocimiento, la falta de información y los prejuicios son barreras que impiden el avance. El tener información, conocimientos, etc. es tener el poder para hacer, para tomar decisiones.... El conocimiento es un instrumento de cambio y de transformación, es por ello, que esa falta de información se convierte en un obstáculo para el avance de la igualdad.

7. ¿Qué porcentaje de empresas de más de 250 trabajadores/as o participadas con capital público, de tu ámbito de actuación consideras trabajarán estos temas en la actualidad? ¿Y qué porcentaje de PYMES? ¿Y en el futuro?

Existe un desconocimiento generalizado en relación a estas cuestiones. Actualmente no hay estadísticas, ni estudios que hayan diagnosticado la situación, sin embargo las personas entrevistadas son escépticas en relación a este tema.

Una de las reivindicaciones que ha surgido a la hora de plantear estas cuestiones, ha sido que los planes de igualdad debieran ser obligatorios y por lo tanto extensibles a todas las empresas, independientemente de su tamaño.

8. ¿Qué necesitarían las empresas para poner en marcha un Plan e Igualdad de Oportunidades?



Fuente: Elaboración propia

Los medios que las y los agentes dinamizadores y asociaciones empresariales han planteado como necesarios para poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades, difieren en función de a quien se ha entrevistado.

Las y los agentes dinamizadores opinan que necesitarían contar con personal especializado (45%) que pudiese asesorar, formar, orientar, etc en las diferentes etapas del plan, financiación (22%) e iniciativa y voluntad por parte de la empresa y más concretamente de la dirección de la empresa.

Las asociaciones empresariales respondieron que fundamentalmente necesitarían un cambio cultural orientado a percibir la igualdad de oportunidades como un instrumento de mejora para la empresa (44%). En un segundo plano demandaron financiación, personal especializado, mayor información acerca de los Planes de Igualdad y una mayor accesibilidad, entendiendo por ello la existencia de elementos que no dificulten la iniciativa a la hora de implantar un plan de igualdad.

9. ¿Qué más acciones serían necesarias para conseguir sensibilizar a las empresas en la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres?

Ha habido un acuerdo unánime entre las personas entrevistadas. Para conseguir sensibilizar a las empresas en materia de Igualdad de Oportunidades, es necesario continuar con campañas de difusión, jornadas y seminarios, así como actividades de carácter formativo.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A la hora de plantear este estudio, el principal objetivo fue incidir en determinados indicadores con la finalidad de conocer el estado actual de conocimiento, información y grado de sensibilización que poseen las empresas en materia de igualdad e identificar la existencia de posibles dificultades para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades, en las empresas de la Comunitat Valenciana.

Fruto de este trabajo, se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones que se exponen a continuación.

4.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas se presentan en base a los indicadores sobre los que se ha incidido.

a) Conocimiento en materia de igualdad⁵³

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio básico recogido en la legislación española y europea. A pesar de ello no existe una igualdad real entre mujeres y hombres, hecho que se manifiesta en multitud de situaciones: la violencia de género, la discriminación salarial, la mayor tasa de desempleo femenino y la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, entre otras.

La primera evidencia obtenida en este estudio es el **gran desconocimiento existente por parte del tejido empresarial en materia de igualdad**, que abarca aspectos desde los más básicos y generalistas, necesarios para conformar una actitud favorable, una predisposición, un cambio de cultura, hasta las cuestiones más técnicas que serían necesarias para pasar a la acción y realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades o desarrollar medidas positivas en favor de la igualdad.

⁵³ Igualdad de oportunidades y planes de igualdad

El ámbito laboral ha sido un espacio diseñado por y para los hombres. La incorporación de la mujer al mercado laboral, se configuró como un vehículo para lograr una mayor igualdad de género ante el aumento de sus oportunidades y autonomía económica, sin embargo, la realidad del mercado laboral refleja que si bien se han producido avances⁵⁴ en este sentido, estos son lentos y queda mucho camino por recorrer.

Uno de los elementos que determinan la lentitud de ese proceso, es el mínimo conocimiento que las empresas poseen en materia de igualdad, unas veces motivado por la falta de interés, motivación, sensibilidad, por no ser mi responsabilidad, etc. y otras por la dificultad de acceder a determinada información, o por falta de divulgación de la misma. Esta situación ha permitido que la igualdad haya sido y siga siendo algo ajeno a gran parte del tejido empresarial.

Ha sido necesaria la aplicación de leyes –que por primera vez⁵⁵, ofrece a las empresas la oportunidad de intervenir en materia de igualdad- para que las mismas incorporen en sus políticas la visión, la óptica, la mirada desde la perspectiva de género. Aún así parte del empresariado sigue opinando que si no hay obligación no entra dentro de mis responsabilidades.

La no obligatoriedad por parte de las empresas a tener esa mirada de género, contribuye a que la igualdad sea considerada como algo ajeno, que va a depender de la buena voluntad y del buen hacer. En este sentido remarcar que la obligatoriedad tampoco asegura esa voluntad.

Se puede afirmar que el escaso conocimiento que las empresas tienen acerca de la igualdad se ha visto limitado por los argumentos expuestos anteriormente⁵⁶,

⁵⁴ En 2007 trabajaban 1.200 millones de mujeres en todo el mundo. Esta cifra representa un aumento de 200 millones de mujeres o de 18,4 por ciento durante una década. OIT. Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Marzo de 2008

⁵⁵ A nivel legal

⁵⁶ Ser algo “ajeno” a las empresas y no estar obligado a tenerlo en cuenta

junto a la falta de conciencia y/o sensibilización en relación a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

b) Interés, motivación, sensibilización hacia la igualdad de oportunidades

A la hora de abordar este punto se debe hacer una diferenciación entre las respuestas obtenidas en los cuestionarios y las entrevistas. Esta distinción es fundamental a la hora de interpretar los datos obtenidos.

Las personas que han participado en las jornadas tienen una visión completamente diferente, a la de las y los agentes dinamizadores y promotores de la igualdad. Para un grupo la igualdad de oportunidades es un tema que en su opinión despierta cierto interés en la dirección de su empresa, y para el otro grupo la igualdad, no preocupa lo más mínimo a las empresas de su entorno, comarca y/o ámbito de actuación.

¿A qué se deben estos argumentos contrapuestos? La explicación radica en que para aquellas personas que participaron en este plan de dinamización, asistiendo de modo voluntario a las jornadas, ya partían de una cierta motivación, interés, sensibilidad, hacia estos temas y acudieron con el objeto de incrementar sus conocimientos. Sin embargo, en el segundo caso, se trata de personas que por su quehacer diario tienen relación con empresas y conocen su día a día, sus demandas y necesidades, en este sentido como conocedoras de esa realidad, han opinado que la igualdad no es un tema que preocupa a estas empresas, por un lado por el desconocimiento que tienen en torno a estos temas y por otro, por no tratarse de un tema prioritario para ellas, entre otras razones por encontrarse en un momento de crisis económica.

Algunas de las fuentes consultadas y de las que no se ha podido recoger información, reafirman parte de estas conclusiones. Ha habido un porcentaje de asociaciones y empresas con las que se ha contactado, que no han podido participar en este estudio, por razones principalmente de carácter coyuntural relacionada con la crisis, -manifestando una clara prioridad de otros asuntos, frente

al de la igualdad-. En este sentido destacar que en ningún momento, el argumento esgrimido para no participar en este plan de dinamización, ha sido que la igualdad no sea algo necesario o que ya se posean conocimientos en torno a este tema.

Tanto en la cuestión planteada anteriormente como en ésta, ha surgido el término desconocimiento, en relación a la igualdad de oportunidades. Si se parte que para mostrar interés, motivación, sensibilidad es necesario conocer aquello sobre lo que se quiere manifestar estas actitudes, queda patente la necesidad de seguir informando, formando y sensibilizando en torno a estos temas. Al hilo de este argumento indicar que aquellas personas que participaron en las jornadas, manifestaron haber incrementado sus conocimientos en relación a la ley de igualdad de oportunidades, medidas a favor de la igualdad y el visado de los planes de igualdad⁵⁷, de este modo queda patente la importancia y la bondad de esta acción, llevada a cabo por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad.

Este plan de dinamización, ha sido el marco donde por primera vez se ha realizado una labor sistemática de difusión para dar a conocer el visado y los planes de igualdad, con anterioridad no se había realizado ninguna acción de estas características. Esta acción ha permitido que algunas de las empresas que han participado en este plan, hayan oído hablar por primera vez del visado de la Generalitat Valenciana y de los planes de igualdad.

En la medida en la que la igualdad de oportunidades se constituya como un tema de debate en diferentes foros, en los que estén presente los sindicatos, asociaciones, empresariado, agentes sociales, etc. se generará mayor confianza en relación a la igualdad y contribuirá a que todas y todos, le demos importancia por considerar la igualdad como algo que realmente afecta a nuestra productividad y bienestar.

⁵⁷ En el caso del visado los conocimientos aumentaron en mayor medida que el resto de contenidos –medidas pro igualdad y planes de igualdad-

c) Situación actual de las empresas respecto a la igualdad de oportunidades

Existe cierto desconocimiento en relación a si actualmente se está o no trabajando en temas relacionados con la igualdad de oportunidades. Los planes de igualdad son un instrumento de “reciente” aparición y hasta el momento no se conocen estudios, datos estadísticos que corroboren el número de empresas que está trabajando en esta línea, si bien en la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, a lo largo de este año se han ido presentando planes de igualdad para ser visados.

Sólo aquellas empresas del sector educativo afirmaron estar trabajando –de un modo incipiente- en temas relacionados con la igualdad. No se debe olvidar que las empresas de este ámbito -junto a los mass media, el grupo de iguales, y los referentes materno y paterno-, son uno de los agentes socializadores y de cambio más potentes: sin un trabajo activo sobre la igualdad de oportunidades, las instituciones educativas tienden a perpetuar los roles de género y los estereotipos sexistas. Es por ello, que como transmisores de valores, actitudes, conocimientos, etc. han adoptado el compromiso a favor de la igualdad.

Aún no conociendo si actualmente se trabaja o no en materia de igualdad en las empresas, lo que sí existe es una **opinión generalizada en relación a que en un futuro se tendrán en cuenta y se trabajará en ello**⁵⁸.

⁵⁸ Conclusión obtenida fruto del análisis de las encuestas

d) Qué valor se le otorga a la igualdad de oportunidades

Las y los agentes dinamizadores y asociaciones empresariales han valorado que las empresas no son conscientes de los beneficios derivados de contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades, los que relaciona como: cumplir con la legislación vigente, caracterizarse por ser una empresa comprometida con la responsabilidad social corporativa, aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo, aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal, contemplar la diversidad como instrumento de enriquecimiento, consolidar la cultura de la empresa, mejorar la productividad, los beneficios económicos, la satisfacción personal, las relaciones con la administración y la imagen, entre otros beneficios a destacar.

Para aquellas personas que acudieron a las jornadas, los Planes de Igualdad de Oportunidades son un instrumento que **contribuye a alcanzar la igualdad de oportunidades, al tiempo que permitirá corregir situaciones de discriminación existentes en la empresa y aumentará la productividad**⁵⁹.

A través de los Planes de Igualdad de Oportunidades se pretende conocer la realidad de la empresa, con el objeto de incidir sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Para ello partiendo de un diagnóstico de la situación, se establecen las áreas y medidas sobre las que se actuará, con el objeto de eliminar o minimizar esas desigualdades. De este modo se contribuye a corregir esas situaciones de discriminación, posibilitando el desarrollo profesional, el acceso a determinadas escalas profesionales y la posibilidad de compatibilizar la carrera profesional con la realización personal y familiar. Todos estos elementos afectan de un modo directo a la calidad de la vida laboral, la cual está estrechamente relacionada con la productividad.

Existen estudios que han puesto de manifiesto que determinadas medidas que posibilitan el equilibrio entre la vida cotidiana y el trabajo –flexibilidad horaria,

⁵⁹ A mayor igualdad, mayor productividad y beneficios

bolsas de trabajo, guarderías laborales, etc- repercute en una menor rotación, absentismo, estrés, y una mayor satisfacción y producción.

La igualdad tiene que ser concebida como un factor para el desarrollo de las organizaciones empresariales. El personal de una empresa es el primer recurso con la que ésta cuenta, de ahí la importancia de gestionar este “capital humano” de una manera adecuada y provechosa.

Las empresas españolas se enfrentan hoy en el área de los recursos humanos a una serie de retos:

- Cambio en las prioridades de las trabajadoras y trabajadores. Los atractivos que las empresas deben ofrecer a su personal debe ir más allá de una buena remuneración, ya que se comienza a priorizar otros valores.
- Cultura de largas horas de trabajo, que no traen pareja una mayor productividad. Según un estudio de IESE y Adecco, España es el tercer país de la UE con el horario de trabajo más prolongado y con menor rendimiento por hora trabajada⁶⁰.
- Interrupción de trayectorias profesionales de las mujeres por tener hijos o hijas.
- Pérdida de talento femenino. Según testimonio de Sylvia Ann Hewlett, ante las dificultades que las mujeres encuentran para conciliar la vida personal, familiar y laboral, las barreras del desempleo y las dificultades de crecimiento profesional, se está perdiendo un capital humano altamente formado y cualificado.
- Absentismo.
- Estrés.
- Rotación del personal, ante la baja motivación y satisfacción laboral que tienen el personal de la empresa y que supone un alto coste en los procesos de selección y formación de las empresas.

⁶⁰ Portal aprendemas. [en línea] Disponible en: <http://www.aprendemas.com/Reportajes/P1.asp?Reportaje=822> [2008, 28 de octubre]

Garantizando esa adecuada gestión y siendo conscientes que determinadas medidas suponen más beneficios que costes, no sólo se está atrayendo a talentos que a la hora de buscar empresas se decantarán por aquellas empresas en las que exista una política que garantice la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, una seguridad, estabilidad, ofrezca formación, desarrollo profesional, etc, sino que fideliza la plantilla existente, así como a las empresas colaboradoras.

Tanto los testimonios como los datos analizados, **revelan la existencia de una consciencia en relación a la importancia y al potencial ventajoso de integrar la igualdad de oportunidades en la política de las empresas, sin embargo, también revela una cierta distancia entre la consciencia de los y las participantes y la realidad del universo más amplio.**

Esta percepción, en el marco de la cultura de las relaciones laborales dominante, constituye un freno más que un estímulo hacia la movilización. Se hace necesario disminuir la brecha entre cultura empresarial general y “personas”, agentes, empresas concienciadas, para que ese tramo a recorrer se perciba como retador pero no como inalcanzable.

e) Dificultades, demandas y necesidades a la hora de implantar un plan de igualdad de oportunidades

Para la puesta en marcha de un plan de igualdad de oportunidades, **las empresas demandan un apoyo económico y asesoramiento de carácter personal**⁶¹.

Además, **la falta de iniciativa y de voluntad por parte de la dirección de la empresa, han sido considerados como los principales enemigos de un plan de igualdad.** Es necesario un cambio cultural orientado a percibir la igualdad de oportunidades como un instrumento de mejora para las empresas, En este sentido es fundamental incidir en las Pymes, donde generalmente surgen más dificultades

⁶¹ Contar con la ayuda de personal especializado que pudiese asesorar, formar, orientar, etc en las diferentes etapas del plan.

para penetrar y son las que mayor peso tienen en la economía y en el mercado laboral español y de la Comunitat Valenciana.

En nuestro país se ha logrado una mayor sensibilidad social y una paulatina modificación de actitudes ante la situación de las mujeres. Este cambio de actitudes ha sido posible gracias al mayor conocimiento que se tiene sobre la realidad, conocimiento que ha sido fruto de estudios e investigaciones realizadas hasta el momento.

A pesar de ello, siguen persistiendo obstáculos que dificultan la integración laboral de la mujer en condiciones de igualdad⁶², es por ello que es necesario seguir trabajando en estas líneas de trabajo desarrollando actuaciones que contribuyan a producir cambios culturales que promuevan relaciones más equitativas y solidarias, reconociendo la riqueza que aporta la diversidad.

Las mujeres son un elemento indispensable para el desarrollo de cualquier sociedad, aportan unas competencias y un potencial que debe ser canalizado por parte de las empresas, es por ello que la igualdad de oportunidades no debe ser algo específico y limitado a una política, sino que debe ser parte integrante de las políticas económicas y sociales de nuestro contexto.

Como ha quedado patente el conocimiento de la realidad es un instrumento que nos permite provocar cambios y modificar la realidad. El desconocimiento, la falta de información, los prejuicios y no considerar la igualdad como un tema prioritario, son barreras que impiden y/o dificultan la puesta en marcha de planes de igualdad, es por ello que se hace patente la necesidad de sensibilizar a las empresas en materia de igualdad, a través de diferentes acciones: campañas de difusión, jornadas, seminarios, actividades de carácter formativo, con el objeto de provocar

⁶² Elevada tasa de desempleo femenino, fuerte segmentación ocupacional que concentra a la mayoría de las mujeres en los servicios, persistencia de barreras culturales en el mundo empresarial que frenan las expectativas laborales de las mujeres, menor disponibilidad profesional de las mujeres que proviene de la dificultad de conciliar vida familiar y actividad profesional, etc.

ese cambio cultura y hacer visible los beneficios que se derivan de una política igualitaria en el marco empresarial.

Junto a los beneficios que para la empresa reporta el contar con una política de igualdad de la que se benefician tanto hombres como mujeres, desde las Administraciones se deben promover distintivos que sean adecuados, atractivos y suficientes para las empresas. **El actual visado de la Comunitat Valenciana ha sido evaluado como un distintivo adecuado y atractivo, pero no suficiente.** Hecho que implica la necesidad de establecer mecanismos/instrumentos que garanticen esa idoneidad.

En este sentido Celia Ortega, Ilma. Sra. Directora de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad comentó *“que la Generalitat concederá ayudas en 2009 a las pequeñas y medianas empresas con el objetivo de que puedan incorporar a sus plantillas a agentes de igualdad para implantar las medidas incluidas en los planes, así como ayudas para la formación del personal de recursos humanos en esta materia”*⁶³.

Junto a estas medidas, el *I Congreso Internacional por la Igualdad. Empresas Sabias*, será el escenario en el que se presentará el sello o distintivo empresarial de la Generalitat Valenciana en materia de igualdad.

f) La segregación del mercado laboral en función del género

El análisis de datos ha puesto de manifiesto que aún siendo mayor el número de mujeres que han participado en este plan de dinamización, **las mujeres siguen estando subrepresentadas en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.** Es por ello, que el autoempleo se configura como iniciativa que posibilita que puedan participar en sectores donde a causa de la segregación profesional, sería difícil que desarrollasen su carrera profesional y superar el techo de cristal que encuentran como asalariadas.

Síntesis

⁶³ Portal Generalitat Valenciana. Conselleria de Benestar Social. Portal Europa. [en línea] Disponible en: <http://www.bsocial.gva.es/prensa/portal?id=22140> [2008, 27 de octubre]

Las **conclusiones** que se han ido exponiendo a lo largo de estas páginas se podrían sintetizar en las siguientes ideas:

- Existe un conocimiento mínimo en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los planes de igualdad y el visado de los mismos.
- Hay sectores empresariales que muestran cierta inquietud, interés, motivación, sensibilidad hacia la igualdad –coincide con las personas que han asistido a las jornadas-, las y los agentes dinamizadores y asociaciones empresariales coinciden en la afirmación de que no existe ese interés, motivación hacia la igualdad en primer lugar por el desconocimiento que se tiene de estos temas y en segundo lugar, por no ser considerado un tema prioritario.
- No se posee información acerca de si actualmente las empresas están o no trabajando en materia de igualdad, aunque se afirma que en el futuro será un tema que se abordará con seguridad en las empresas.
- Los planes de igualdad de oportunidades contribuyen a alcanzar la igualdad, corregir las situaciones de discriminación y aumentar la productividad en las empresas.
- Para poner en marcha un plan de igualdad de oportunidades las empresas necesitan capacitación, apoyo de personal técnico y/o económico.
- Los principales enemigos de un plan de igualdad son el desconocimiento, la falta de iniciativa y voluntad por parte de la cúpula directiva.

4.2. RECOMENDACIONES

A continuación se recogen algunas recomendaciones que han ido surgiendo a lo largo del análisis de datos:

Fruto del análisis de los datos, se ofrecen una serie de recomendaciones que serán dadas a conocer en el I Congreso Internacional por la Igualdad. Empresas Sabias:

1. Dado el desconocimiento que en general se posee en relación a la igualdad, es necesario continuar realizando acciones de información y sensibilización que faciliten el acercamiento a la realidad del tejido empresarial y promuevan la adquisición de conocimiento en esta materia. Se sugiere priorizar la realización de acciones sencillas, más concretas y más próximas que permitan una mayor interacción entre los agentes implicados en la misma, antes que grandes acciones publicitarias con carácter eminentemente divulgativo, posibilitando un mayor acercamiento que evite la adquisición de conocimientos superficiales, incluso la percepción de que ya se conoce un tema sin realmente haber alcanzado el mínimo competencial necesario.

2. El conocimiento es un instrumento de cambio, es por ello que se hace necesario seguir estudiando, investigando y/o analizando los contextos empresariales, con el objeto de ofrecer a las empresas información e instrumentos válidos que les permitan generar esos cambios culturales, tan necesarios para lograr la igualdad de oportunidades.

3. Ofrecer espacios como el del I Congreso Internacional. Empresas Sabias. Que permita conocer experiencias, prácticas, resultados de estudios, investigaciones, etc.

4. Para aquellas empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad de oportunidades está clara, sin embargo el tejido empresarial español está compuesto principalmente por pequeñas y medianas empresas para las que estos temas pueden serle totalmente

ajenos, es por ello que con el objeto de facilitar y posibilitar que estas empresas se hagan eco de los planes de igualdad, es necesario facilitar los instrumentos y/o herramientas necesarias para poner en marcha estas iniciativas.

5. Es necesario un esfuerzo para seguir llegando a las empresas de la Comunitat Valenciana, es por ello que se hace patente la necesidad de establecer redes de trabajo que faciliten la comunicación y la coordinación entre los diferentes actores implicados en la igualdad de oportunidades.

El establecimiento de redes de colaboración entre diferentes agentes que buscan el desarrollo económico (ADLs, Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Empresas, Fundaciones y Entidades Universitarias entre otras), facilitaría no solamente el establecimiento de sinergias y el mejor aprovechamiento de los recursos, sino que también contribuiría al “encuentro con otros” agentes comprometidos por un fin común.

Tal y como ha quedado patente en el estudio, se hace necesario impulsar la relación entre iguales, la creación de referentes, la generación de modelos, que refuercen el compromiso con la igualdad de oportunidades, como un algo deseable y alcanzable.

6. Se hace evidente la necesidad de dotar de un valor añadido al distintivo empresarial en materia de igualdad. Para ello es necesario concederle mayor visibilidad -que sea un reconocimiento público que redunde en la notoriedad de la empresa y en el cual se reconozca su labor como empresas comprometida con la igualdad-, tal y como se realizará en el I Congreso por la Igualdad. Empresas Sabias, donde se reconocerá la labor de diferentes empresas de la Comunitat Valenciana.

7. La información de empresas socialmente responsables en materia de igualdad debe ser dada a conocer, con el objeto de favorecer su imagen y servir de referente para el resto de empresas.

8. El cambio de actitudes requiere de procesos más largos en el tiempo, por ello se hace necesario además el diseño de actuaciones más complejas y más duraderas

en el tiempo, dirigidas principalmente a la dirección de las empresas con el objeto de posibilitar esos cambios.

9. Ante el envejecimiento de la población y si se quiere continuar con los sistemas de previsión de seguridad social existentes, es necesario situar a un mayor número de personas, y especialmente de mujeres, en el empleo remunerado. La incorporación de la mujer al mercado laboral ha estado supeditada a la posibilidad de conciliar su vida personal y familiar, en este sentido el término corresponsabilidad cobra especial importancia, -no es posible el desarrollo personal pleno sin conseguir un equilibrio entre los roles productivo y reproductivo-, es por ello que las políticas existentes tienen que contribuir a reducir esas desigualdades y no a reproducir el reparto tradicional de responsabilidades.

10. Las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, deben ir en consonancia con otras políticas que garanticen otra serie de medidas que faciliten y promuevan la igualdad de oportunidades: servicios e infraestructuras de apoyo y cuidado.

11. Seguir trabajando el mainstreaming de género en las políticas. La Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, ha de tener una especial relevancia para conseguir todavía un mayor alcance en las políticas que promueve. Se recomienda desarrollar mecanismos, tal y como contempla el Plan de Igualdad de la Generalitat Valenciana, que se tornen en garantía de inclusión de la perspectiva de género. Promover que la voz de esta DG tenga un eco aún mayor del que hoy está alcanzando, hará especial hincapié en que el género sea una dimensión que está contemplada e integrada en las diferentes políticas que se promueven en los diferentes departamentos de la Administración valenciana.

5. ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA



INVESTIGACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA COMUNITAT VALENCIANA

El siguiente cuestionario tiene como objeto conocer, cuál es el estado actual de conocimiento e información en temas de Igualdad que poseen las empresas y analizar las principales dificultades que se perciben para implantar Planes de Igualdad de Oportunidades, en los diferentes ámbitos geográficos de la Comunitat Valenciana.

Le agradecemos de antemano su colaboración.

Fecha: _____	
SEXO: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	
CARGO DESEMPEÑADO: <input type="checkbox"/> Directivo/a <input type="checkbox"/> Mando intermedio <input type="checkbox"/> Técnico/a <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Personal cualificado <input type="checkbox"/> Personal no cualificado <input type="checkbox"/>	
SECTOR DE LA EMPRESA / ENTIDAD: <input type="checkbox"/> Servicios <input type="checkbox"/> Comercial <input type="checkbox"/> Industria <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Agropecuario <input type="checkbox"/> Administración Pública <input type="checkbox"/> Asociaciones/Fundaciones <input type="checkbox"/>	
Nº DE TRABAJADORES / AS: <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> PROVINCIA: <input type="checkbox"/> Castellón <input type="checkbox"/> Valencia <input type="checkbox"/> Alicante <input type="checkbox"/>	
50 <input type="checkbox"/> COMARCA: _____	
250 <input type="checkbox"/>	
+ 250 <input type="checkbox"/>	

**Puntúe de 1 a 5 cada una de estas afirmaciones Teniendo en cuenta que:
1 indica No estoy nada de acuerdo y el 5 indica Estoy totalmente de acuerdo**

LA DIRECCIÓN DE MI EMPRESA...					
Muestra interés en temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades	1	2	3	4	5
Está sensibilizada en materia de Igualdad	1	2	3	4	5
Conoce la Ley Igualdad de Oportunidades.	1	2	3	4	5
Conoce medidas a favor de la Igualdad de Oportunidades	1	2	3	4	5
Es conocedora del Visado de los Planes de Igualdad	1	2	3	4	5
Reconoce la igualdad de oportunidades como un tema prioritario	1	2	3	4	5
Cree en las políticas de igualdad de oportunidades	1	2	3	4	5
Está trabajando temas vinculados con la Igualdad	1	2	3	4	5
Va a iniciar actividades encaminadas a promover la igualdad de oportunidades	1	2	3	4	5
Se caracteriza por la plena Igualdad de Oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.	1	2	3	4	5
Considera que la realización de un Plan de Igualdad es una medida encaminada a alcanzar la igualdad en la empresa	1	2	3	4	5
Cree que a mayor Igualdad, mayor productividad y beneficios	1	2	3	4	5
Cree que las situaciones discriminatorias pueden corregirse con un plan de igualdad	1	2	3	4	5

PERSONALMENTE					
Poseo conocimientos en relación a la Igualdad de Oportunidades	1	2	3	4	5
Creo que la obtención del visado es un reconocimiento atractivo para las PYMES	1	2	3	4	5

TRAS LA JORNADA SE HAN INCREMENTADO TUS CONOCIMIENTOS ACERCA DE...					
La Ley Igualdad de Oportunidades.	1	2	3	4	5
Medidas a favor de la Igualdad de Oportunidades	1	2	3	4	5
El Visado de los Planes de Igualdad	1	2	3	4	5

DESDE TU PUNTO DE VISTA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL EXISTE HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
Resistencia y/o Rechazo	1	2	3	4	5
Proactividad y/o Aceptación	1	2	3	4	5

... Y ¿HACIA LOS PLANES DE IGUALDAD?					
Resistencia y/o Rechazo	1	2	3	4	5
Proactividad y/o Aceptación	1	2	3	4	5

OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA...					
Para la puesta en marcha de un plan de Igualdad de Oportunidades mi empresa necesita apoyo y asesoramiento	1	2	3	4	5
Por diversos motivos, mi empresa tiene dificultades para implantar un Plan de Igualdad	1	2	3	4	5
Las dificultades que pudiese llegar a tener mi empresa a la hora de implantar un Plan de Igualdad, se solventarían con un apoyo externo	1	2	3	4	5
Considero que estas Jornadas son necesarias para sensibilizar al empresariado de la Comunitat Valenciana	1	2	3	4	5
VALORACIÓN GLOBAL de las Jornadas	1	2	3	4	5

Por favor, indica si establecerías alguna mejora en la celebración de estas Jornadas o si
quieres comentar algún aspecto importante:

.....

.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO 2

ENTREVISTA AGENTES DINAMIZADORES



ENTREVISTA DIRIGIDA A ENTIDADES O PERSONAS QUE ACTÚEN COMO AGENTES DINAMIZADORES DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

NOMBRE DE LA ENTIDAD: _____

FECHA: _____

Nº DE EMPRESAS QUE LA AGRUPAN: _____

PROVINCIA: Castellón ___ Valencia ___ Alicante ___

SEXO: Hombre ___ Mujer ___

CARGO DESEMPEÑADO: _____

1. ¿Cómo valorarías el conocimiento que las empresas de tu comarca/ámbito de actuación tienen acerca de los Planes de Igualdad de Oportunidades?

2. ¿Consideras que la Igualdad de Oportunidades es un tema que preocupa a las empresas de tu comarca/ámbito de actuación?

3. ¿Crees que el Visado es un reconocimiento adecuado y suficiente para promover en las empresas de tu comarca/ámbito de actuación la implantación de Planes de Igualdad?

4. ¿Crees que las empresas en general, son conscientes de los beneficios que les aportaría implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades?

5. Vuestra entidad, ¿ha participado en acciones, proyectos, etc, vinculados con la Igualdad? ¿Cuáles han sido? ¿Cuál ha sido su impacto en las empresas?

6. ¿Consideras que las empresas que agrupa tu entidad/comarca o son de tu ámbito de influencia, tienen especiales dificultades para tratar la Igualdad de Oportunidades? ¿Por qué y cuáles son?

7. ¿Qué porcentaje de empresas de más de 250 trabajadores/as o participadas con capital público, de tu ámbito de actuación consideras trabajarán estos temas en la actualidad? ¿Y qué porcentaje de Pymes? ¿Y en el futuro?

8. ¿Qué necesitarían las empresas para poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades?

9. ¿Qué más acciones serían necesarias para conseguir sensibilizar a las empresas en la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres?

En caso de asistir a las Jornadas:

10. ¿Cuál es tu valoración de las Jornadas llevadas a cabo?

11. ALGUNA SUGERENCIA Y/O APORTACIÓN

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 2

ENTREVISTA AGENTES PROMOTORES



ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL PROMOTORA DE LAS JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN ENTRE EL EMPRESARIADO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN:

FECHA: -

Nº DE EMPRESAS QUE LA AGRUPAN:

PROVINCIA: Castellón ___ Valencia ___ Alicante ___

SEXO: Hombre ___ Mujer ___

CARGO DESEMPEÑADO:

1. ¿Cómo valorarías el conocimiento que las empresas de tu asociación tienen acerca de los Planes de Igualdad de Oportunidades?

2. ¿Consideras que la Igualdad de Oportunidades es un tema que preocupa a las empresas de tu asociación?

3. ¿Crees que el Visado es un reconocimiento adecuado y suficiente para promover en las empresas de tu Asociación la implantación de Planes de Igualdad?

4. ¿Crees que las empresas en general, son conscientes de los beneficios que les aportaría implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades?

5. Antes de la Organización de estas Jornadas, ¿vuestra Asociación Empresarial, ha participado en acciones, proyectos, etc, vinculados con la Igualdad? ¿Cuáles han sido? ¿Cuál ha sido su impacto en las empresas?

6. ¿Consideras que las empresas que agrupa tu asociación tienen especiales dificultades para tratar la Igualdad de Oportunidades? ¿Por qué y cuáles son?

7. ¿Qué porcentaje de empresas de más de 250 trabajadores/as o participadas con capital público, de tu ámbito de actuación consideras trabajarán estos temas en la actualidad? ¿Y qué porcentaje de PYMES? ¿Y en el futuro?

8. ¿Qué necesitarían las empresas para poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades?

9. ¿Qué más acciones serían necesarias para conseguir sensibilizar a las empresas en la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres?

10. ¿Cuál es tu valoración de las Jornadas llevadas a cabo?

11. ALGUNA SUGERENCIA Y/O APORTACIÓN

Muchas gracias por su colaboración.

6. BIBLIOGRAFÍA

Actividades de la Unión Europea. Síntesis de la legislación [en línea] Disponible en:

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/n26026.htm> [2008, 11 de septiembre]

Banyuls, Cano, Pitxer, Sanchez. Economía laboral I polítiques d'ocupació. Universitat de València. Valencia-2005.

Torns, T. *Las asalariadas: un Mercado con género* en Mígueles, F. i Prieto, C. (dir. I coord.): Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI. Madrid-1999.

Carrasco, C., Mayordomo, M. *Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género*, en: Política y sociedad. Universitat de Barcelona.

Carrasco, C. y otras. *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid-2003.

Cebrian , I., Moreno, G. *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos* Universidad de Alcala-2008

Comisión de las Comunidades Europeas (2000). *Hacia una estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)* Comunicación de la comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al comité Económico y social y al Comité de las Regiones. COM (2000) 335 final. Bruselas, 7 de junio de 2002

Comisión de las Comunidades Europeas (2003). El futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). *Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos*. Comunicación de la comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al comité Económico y social y al Comité de las Regiones.

España. Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Comunitat Valenciana, 4 de abril de 2003, núm 4.474, p. 9943

España. Real Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, Diario Oficial de la Comunitat Valenciana, 31 de julio de 2007, núm 5567, p. 31391

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p. 12611

Figueroa-Saavedra, Miguel (2008). *Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal*, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 26, num.1, pp.151-178,

Generalitat Valenciana. Conselleria de Benestar Social. Portal Europa. [en línea] Disponible en: <http://www.bsocial.gva.es/prensa/portal?id=22140> [2008, 27 de octubre]

Instituto Nacional de Estadística. [en línea] Disponible en: http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh08_anexo.pdf [2008, 29 de octubre]

Mayntz, R, Hola, K. y Hübner, M (1998). *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid: Alianza Universidad

Moltó Carbonell, M.L. (2005) *La Estrategia Europea de Empleo en España desde la perspectiva de género*. Seminario de Política Fiscal y Género. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid

OIT. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, Ginebra-2008.

Portal aprendemas. [en línea] Disponible en: <http://www.aprendemas.com/Reportajes/P1.asp?Reportaje=822> [2008, 28 de octubre]

Ruth Pearson (1999): “*El género cuenta en el desarrollo*”, en Carrasco, C. Mujeres y economía. Ed. Icaria-Antrazyt. Barcelona.

Simón Rodríguez, E. *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Nancea. Madrid, 2002.

Torns, T. *Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea*, en : Sociología del Trabajo, Nº 63 Siglo XXI. Madrid-2008

UGT (2003). *El empleo de las mujeres. Estrategia Europea para el Empleo desde una perspectiva de género*. Secretaria Ejecutiva Confederal.