



# Informe Final de Resultados

Análisis del estado de la paridad real  
en el mercado laboral andaluz.  
Consejería de Empleo, Junta de Andalucía

Junio 2010



## Índice

0.	PRESENTACIÓN .....	4
1.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.	IDENTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	8
2.1.	Finalidad y objetivos.....	8
2.2.	Diseño metodológico.....	9
3.	AVANZAR EN IGUALDAD A TRAVÉS DE LA LEGISLACIÓN .....	16
3.1.	Normativa de la unión europea sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo.....	16
3.2.	Normativa nacional sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo.....	17
3.3.	Normativa autonómica sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo.....	18
4.	LA REALIDAD SOCIOLABORAL ANDALUZA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	20
4.1.	Distribución de la población andaluza por tramos de edad.....	20
4.2.	Estructura de los hogares andaluces.....	22
4.3.	Análisis formativo de la población andaluza .....	24
4.4.	Análisis del mercado laboral andaluz.....	29
4.5.	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar .....	41
5.	UN DIAGNÓSTICO DE LA PARTICIPACIÓN EN CLAVE DE EQUIDAD.....	45
5.1.	Situación actual.....	46
Participación Política .....	47	
Parlamento de Andalucía .....	47	
Representación en Alcaldías y Diputaciones .....	48	
Altos Cargos de la Junta de Andalucía .....	50	
Participación Pública .....	51	
Directivas y directivos del Tribunal Superior de Justicia .....	51	
Órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas .....	53	
Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de Andalucía.....	54	
Equipos directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas .....	56	
Mujeres y varones en los equipos directivos de la RTVA .....	56	
5.2.	Factores determinantes y el papel de las y los agentes sociales .....	57
5.2.1.	Factores determinantes.....	58
5.2.2.	El papel de las y los agentes sociales.....	67
5.3.	Indicadores clave .....	73
5.4.	Avances conseguidos y retos de futuro .....	80
5.4.1.	Avances conseguidos.....	80
5.4.2.	Retos de futuro .....	82
5.4.3.	Beneficios de la implantación de un mercado laboral igualitario.....	85
6.	CONCLUSIONES, ESTRATEGIAS Y BUENAS PRÁCTICAS .....	90
6.1.	Conclusiones.....	90
6.2.	Estrategias .....	97
6.3.	Buenas prácticas.....	102
Propuesta para la erradicación del lenguaje sexista .....	119	
7.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	121
Anexo I.	Tablas y gráficas.....	125
Anexo II.	Lista de actividades de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 ..	128
Anexo III.	Altos cargos de la Junta de Andalucía según Consejería y sexo. Año 2010 (datos a 11 de enero).....	130

## 0. PRESENTACIÓN

La Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres pretende con el estudio “La Paridad Real en el mercado laboral en Andalucía”, acercar la realidad de las mujeres en este ámbito para poder mejorarla.

Desde el convencimiento que la independencia económica es requisito indispensable para la autonomía personal, consideramos urgente que se arbitren medidas para erradicar la brecha de género que existe tanto en el acceso al empleo como en la categorización del mismo. Ya decía Virginia Woolf a mediados del s. XX, que las mujeres necesitábamos 500 libras al año para conseguir nuestra independencia, que había sido tutelada, primero, por la figura paterna, y más tarde, por la marital.

En las últimas décadas las mujeres, gracias al movimiento feminista, hemos conseguido salir del ámbito privado y ocupar el espacio público, sin embargo la equidad entre mujeres y varones es todavía un reto por conseguir.

Desde el Gobierno Andaluz se ha elaborado la Ley para la promoción de igualdad de género en Andalucía que promueve una sociedad paritaria, sin embargo es necesario que se establezcan medidas para evaluar la aplicación de dicha Ley si se pretende que sea efectiva.

Desde la Universidad hasta el propio Gobierno, pasando por el mundo empresarial podemos apreciar a lo largo de este estudio cómo las mujeres nos hemos incorporado al mercado laboral pero seguimos estando excluidas de los puestos en los que se toman decisiones y percibiendo salarios en torno a un 20% inferior que el de los varones desempeñando la misma función.

La división sexual del trabajo es una lacra que venimos arrastrando desde los albores de la humanidad, lacra que hay que combatir porque no es propia de sociedades avanzadas como la nuestra.

A lo largo de la elaboración de este informe nos hemos encontrado con que se pone de manifiesto cómo la conciliación de la vida laboral y personal es el gran obstáculo para conseguir un mercado laboral paritario. Somos las mujeres las que seguimos responsabilizándonos en soledad del cuidado de niñas y niños, personas mayores, enfermas y del cuidado y mantenimiento del hogar, mientras los ritmos de las profesiones no tienen en cuenta las necesidades humanas. Seguimos encontrándonos en pleno siglo XXI con una sociedad pensada para que los varones trabajen en lo público y las mujeres en lo privado, los horarios de las reuniones, de las jornadas y del trabajo en general

no son compatibles con los de colegios, guarderías, centros de día... y mientras esto se regula las mujeres seguimos renunciando a las carreras profesionales para dedicarnos a las y los que nos rodean.

Por ello, deseamos que este estudio sirva para arrojar luz sobre la situación real de las mujeres en el mercado laboral en Andalucía para que desde los distintos agentes sociales (sindicatos, clase política, ONG y las propias mujeres) trabajemos para que las mujeres, como dice Carmen Sarmiento, recuperemos lo que nos corresponde, la mitad de la Tierra y la mitad del poder, porque mientras esto no ocurra seguiremos siendo las víctimas a las que el Estado nos tutela como a lo largo de la historia han tutelado los varones.

Lourdes Pastor Martínez

Presidenta de la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres.

# 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realiza en el marco de la ayuda concedida el 10 de Noviembre de 2009 a la **Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres** por la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, al amparo de la Orden de 26 de diciembre de 2007, en desarrollo del Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía.

El estudio responde a la necesidad de aumentar los niveles de igualdad y cohesión social entre mujeres y varones en la Comunidad Autónoma Andaluza. Por tanto, su finalidad última ha sido obtener una panorámica general de la realidad andaluza que permita la **creación de un Sistema de Identificación, Selección y Análisis del Potencial de Transferibilidad de Buenas Prácticas en el fomento de la paridad, tanto en las distintas administraciones públicas como en la empresa privada**, susceptibles de desarrollarse con éxito en el mercado laboral andaluz, reduciendo los desequilibrios entre mujeres y varones presentes tanto en el acceso al empleo como en la posición y calidad de los puestos de trabajo que ocupan.

El informe que presentamos se estructura en seis bloques, que responden al uso de distintas técnicas de investigación social, en función de los objetivos perseguidos. En primer lugar, en el apartado número 2 nos centramos en la investigación realizada: identificamos el objeto de estudio y profundizamos en el diseño metodológico implementado. En este epígrafe analizamos los objetivos que han guiado el proyecto, así como las técnicas utilizadas en el desarrollo del mismo, un aspecto fundamental a la hora de determinar la validez y fiabilidad de los resultados. En este sentido destaca el empleo de técnicas cuantitativas y cualitativas, a saber: se han consultado fuentes de información secundarias, se han realizado entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública, Universidad, Centros de Investigación, así como a empresarias, empresarios y responsables de asociaciones empresariales; para cerrar el trabajo de campo se ha realizado un Panel de Personas Expertas en un intento de dar respuesta a una serie de cuestiones a través de la información y opinión de personas relacionadas con la igualdad de género en el espacio laboral.

En segundo lugar, con la intención de obtener un esquema de las herramientas jurídicas que a día de hoy hemos conseguido en materia de igualdad, en el bloque 3 hacemos un recorrido por los principales dictámenes y tratados que en materia de igualdad y empleo se han contraído a nivel europeo, nacional y autonómico.

En el apartado número 4 se realiza una caracterización del universo de estudio, esto es, un análisis con perspectiva de género de la presencia de mujeres y varones en la realidad económica, social y laboral de la Comunidad Autónoma Andaluza.

En el apartado 5, y para completar los anteriores, profundizaremos en el diagnóstico sobre la participación de las mujeres en nuestra sociedad, todo ello a través del análisis de los resultados obtenidos tras la interpretación de la información procedente de las fuentes secundarias, del Panel de Personas Expertas y de las entrevistas a informantes clave.

Por último, se exponen las principales conclusiones a las que se ha llegado tras un profundo análisis de los resultados obtenidos en el proceso investigador, se sugieren una serie de estrategias y posibles buenas prácticas que podrían contribuir a incrementar la igualdad de trato entre mujeres y varones.

Esperamos que la lectura del presente informe de resultados arroje alguna luz acerca de los obstáculos y dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a un mercado laboral que, si bien está experimentando avances muy positivos, sigue con una estructura elaborada por y para los varones.

## 2. IDENTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

### 2.1. Finalidad y objetivos

Hace tres años se aprobó en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y posteriormente en nuestra comunidad la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que entre sus principios generales recoge:

- *“La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo”.*
- *“La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo”.*
- *“El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía”.*
- *“El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia”.*
- *“La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía”.*
- *“El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres”.*

Ante la igualdad legal expuesta el objetivo del informe que se presenta es analizar la existencia o no de paridad real en los distintos organismos públicos y privados de Andalucía, su repercusión en la generación de empleo de calidad y a partir del mismo extraer ejemplos de buenas prácticas y herramientas eficaces que permitan una igualdad efectiva entre mujeres y varones en las distintas organizaciones.



Una investigación de tal envergadura requería un diseño metodológico que pudiese obtener información desde diferentes puntos y perspectivas metodológicas, tanto de fuentes de información secundarias como de fuentes de información primarias; así como de utilizar técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa. A todo ello lo podemos denominar diseño metodológico multimétodo que ha dado respuesta a los objetivos generales y objetivos específicos como seguidamente pasamos a detallar.

## Objetivos generales y específicos

La finalidad última del proyecto ha sido obtener una panorámica general de la realidad andaluza, que permita **crear un Sistema de Identificación, Selección y Análisis del Potencial de Transferibilidad de Buenas Prácticas en el fomento de la paridad, tanto en las distintas administraciones públicas como en la empresa privada.**

De dicha finalidad se extraen los siguientes objetivos generales:

**O1.** Analizar la distribución del empleo femenino y masculino según la categoría profesional y puesto desarrollado.

**O2.** Reducir o eliminar los obstáculos y los desequilibrios entre mujeres y varones, promocionando el acceso a un empleo de calidad y la paridad en los órganos de toma de decisión.

**O3.** Potenciar el desarrollo de buenas prácticas de igualdad de trato entre mujeres y varones, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

**O4.** Diseñar medidas que favorezcan la participación o composición equilibrada de mujeres y varones en los distintos órganos de representación y de toma de decisión.

**O5.** “Propuesta para la erradicación del lenguaje sexista”, hemos de resaltar en este punto que sería muy difícil acercarnos a una realidad paritaria sin insertarla en el lenguaje, siendo este el instrumento a través del cual expresamos sentimientos, visiones y pensamientos. Por otro lado, en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se establece la utilización de un lenguaje no sexista por parte de los poderes públicos.

## 2.2. Diseño metodológico

Para cumplir con los objetivos anteriormente expuestos, nos planteamos un diseño metodológico que responde al de una investigación acción participativa. La

**Investigación Acción Participativa (IAP)** es una estrategia general de intervención. Se trata de un proceso abierto que depende de la creatividad de las y los protagonistas y de las circunstancias presentes en cada caso. El uso de este tipo de diseño responde, por un lado, a la necesidad de conocer tanto las necesidades de la población objeto de estudio como las estrategias de intervención más eficientes. Pero también, y en segundo lugar, a la necesidad de sensibilizar y movilizar a las y los agentes sociales y a la ciudadanía en general para la puesta en marcha de canales de colaboración y participación que faciliten un conocimiento no estratificado de la complejidad de sus necesidades.

Este diseño metodológico responde al de una **investigación multimétodo**, utilizando tanto técnicas cuantitativas como cualitativas con el fin de conseguir un alto grado de complementariedad, ya que unas técnicas se apoyan en otras, lo que permite la obtención de información más completa y rica de contenido y, por lo tanto, diagnósticos más certeros.

Hablar de estrategia multimétodo o de triangulación metodológica es referirse a la utilización de distintas metodologías para acercarse al estudio de una misma realidad. No es otra cosa, pues, que la combinación de varios métodos de recogida y análisis de datos. De esta forma se trata de un concepto tomado de otros ámbitos de conocimiento diferentes al de la investigación social, concretamente de la topografía, de la navegación e incluso de la lógica castrense. Concepto de triangulación que, como señala Cea D'Ancona, en todos esos ámbitos adquiere un mismo significado: *“la utilización de múltiples puntos de referencia para localizar la posición exacta de un objeto en el espacio, de tal forma que se lograría una mayor precisión que la alcanzada mediante la aplicación de un único punto de referencia<sup>1</sup>”*.

La pluralidad metodológica permite tener una visión más global y holística del objeto de estudio. Se trata de una metodología participativa que partiendo de la experiencia y de las inquietudes de las y los agentes sociales y las propias destinatarias nos permita conocer la efectividad de las medidas desarrolladas en nuestra Comunidad, buenas prácticas desarrolladas. Todo ello con la finalidad última de crear un Modelo de Transferibilidad que permita el desarrollo de las necesarias sinergias entre agentes públicos y privados implicados en la implementación de las Políticas Activas de Empleo.

En concreto se han aplicado las siguientes técnicas: revisión de fuentes secundarias, entrevistas a informantes clave y un panel de personas expertas. A continuación

---

<sup>1</sup> Cea D'Ancona, M. A. (1996), Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social, Síntesis, Madrid.

realizamos una descripción más extensa de estas tres metodologías. No sin remarcar que, aunque a continuación especificamos cada una de las fases de manera independiente, no debemos entenderlas como cuestiones cerradas, sino que hay que dotar a la investigación de cierta flexibilidad, ya que algunas de las fases se han desarrollado de forma simultánea.

## **A. Análisis de Fuentes Secundarias**

Otros estudios realizados en el ámbito nacional y en otras Comunidades Autónomas nos han permitido conocer planteamientos metodológicos para el conocimiento del tema; cómo han tratado y analizado cuestiones relacionadas con la igualdad laboral, calidad en el empleo y grado de participación entre mujeres y varones. En esta fase se ha realizado una exhaustiva búsqueda en bases de datos, de encuestas, tanto nacionales como en el ámbito europeo, de entidades tan importantes como el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), el Instituto de Estudios Sociales de Andalucía (IESA), Eurostat<sup>2</sup>, el Instituto Nacional de Estadística (INE) o el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). La finalidad de esta búsqueda ha sido contar con información para el análisis de cuestiones afines a nuestros objetivos, así como datos que nos permitiesen enmarcar la realidad de mujeres y varones en el ámbito autonómico, dando de este modo respuesta al objetivo 1 de nuestro análisis, a saber: analizar la distribución del empleo femenino y masculino obteniendo la panorámica general del estado de la cuestión en Andalucía.

Por tanto, esta es la fase que ha permitido al equipo de investigación contar con un conocimiento más amplio de la realidad a estudiar, profundizar más en cada uno de los objetivos planteados y en las posibles metodologías para su estudio. Toda la bibliografía utilizada puede consultarse al final del presente informe, y a lo largo del mismo se hacen referencia a aquéllas que más han aportado al desarrollo del proceso analítico.

En resumen, durante el trabajo de análisis de fuentes o datos secundarios, hemos analizado y revisado diversos documentos, estudios realizados y bases de datos estadísticos referidos a los objetivos planteados en el estudio. En todo momento, se ha valorado la validez y significación de la información obtenida. Por tanto, esta información, al estar elaborada, constituye el punto de partida y un apoyo fundamental para la planificación, el diseño de la investigación y a lo largo de la investigación desarrollada.

---

<sup>2</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

## B. Panel de Personas Expertas

Esta técnica investigación social, también conocida como método Delphi, consiste en la obtención de información cualificada sobre alguna cuestión específica a través de un panel de personas expertas. En este sentido, y con este método se ha tratado de dar respuesta a una serie de cuestiones a través de la información y opinión de personas que están inmersas en la consecución de igualdad de género en el espacio laboral.

En primer lugar, en este caso el asunto a investigar es la igualdad de oportunidades y permanencia entre mujeres y varones en el mercado laboral andaluz, concretamente los aspectos relacionados con los objetivos 2; 3 y 5:

- O2.** Conocer los obstáculos y los desequilibrios entre mujeres y varones, promocionando el acceso a un empleo de calidad y la paridad en los órganos de toma de decisión.
- O3.** Conocer modelos de buenas prácticas de igualdad de trato entre mujeres y varones.
- O5.** “Propuesta para la erradicación del lenguaje sexista”.

En segundo lugar, se han seleccionado a personas reconocidas en el campo de estudio, ya sea por criterios de experiencia, posición, responsabilidad o acceso a la información. Además, se ha tratado de abarcar opiniones procedentes de diferentes ámbitos, contactando con personas de la Administración Pública, Universidad/Centros de Investigación, Empresa / Entidades Empresariales y del Tercer Sector.

En tercer lugar, y por último, el proceso de obtención de información se ha realizado a través de las nuevas tecnologías, concretamente a través de guiones de entrevistas enviados por correos electrónicos y colgados en la aplicación informática creada para tal efecto (a 2 vueltas) <http://correo.mujereslobby.org>.

Destacar que para el desarrollo de este proceso se han empleado recursos pertenecientes a las TIC, en concreto se habilitó, como acabamos de reseñar, una cuenta de correo electrónico dentro del dominio [mujereslobby.org](http://mujereslobby.org) -[estudioparidad@mujereslobby.org](mailto:estudioparidad@mujereslobby.org) para la comunicación asíncrona entre la persona responsable del proyecto y las personas que colaboran en el mismo. Asimismo se ha utilizado una página Web para el acceso y utilización de la información y de los recursos por parte de las y los participantes, concretamente, dentro del portal [mujereslobby.org](http://mujereslobby.org), cuyos contenidos se administran a través del gestor de contenidos “Joomla”, donde se crearon una categoría, una sección y un artículo para el proyecto,

dando como resultado la siguiente página Web [http://mujereslobby.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=313&Itemid=153](http://mujereslobby.org/index.php?option=com_content&view=article&id=313&Itemid=153).

En dicho sitio se proporcionó información de carácter general en relación al proyecto y se habilitaron los enlaces Web para la descarga de documentación, legislación, artículos, etc. relacionados con el estudio, así como los cuestionarios que las personas expertas que han colaborado en el proyecto debían cumplimentar y remitir a la cuenta de correo previamente habilitada.

Para ello, las fases del proceso se han organizado de la siguiente forma:

<b>Fase I</b>	Contacto y selección de personas expertas y obtención del compromiso de participación, junto con el envío de la documentación de presentación del estudio y metodológica. La adhesión se realizó mediante la cumplimentación de un formulario de participación.
<b>Fase II</b>	Envío de la documentación elaborada como resultado de la revisión de fuentes secundarias, junto al primer guión de entrevistas para cumplimentar.
<b>Fase III</b>	Análisis de entrevistas recibidas y realización del primer informe borrador.
<b>Fase IV</b>	Envío del segundo guión de entrevistas para cumplimentar.
<b>Fase V</b>	Análisis de entrevistas recibidas y realización del informe definitivo.

### C. Entrevistas en profundidad

En el apartado que nos ocupa, entrevistas a informantes clave, hemos planteado una aproximación desde el punto de vista cualitativo, cuya finalidad ha sido conocer las explicaciones discursivas que dan cada una de las personas entrevistadas. Con ello, se ha procurado desarrollar la obtención de un conocimiento práctico y crítico.

Su uso tiene como finalidad conocer las explicaciones discursivas que da cada una de las personas entrevistadas, procurando desarrollar un conocimiento práctico y crítico. La entrevista ha permitido conectar el análisis cuantitativo de datos con la práctica cualitativa, que al mismo tiempo facilita el análisis de cuestiones que la cuantificación no aporta. Nos referimos a vivencias y experiencias personales del día a día, dificultades que han encontrado, aportaciones profesionales de interés en el acceso a un mercado de trabajo paritario.

Es considerada una de las vías más comunes para investigar la realidad social. Se le suele llamar entrevista abierta o en profundidad para referir, por lo general, la misma finalidad: la producción de un texto de naturaleza cualitativa y obtener información

mediante la interacción entre dos personas: la persona entrevistada y la investigadora o investigador (entrevistadora o entrevistador). Es, por lo tanto, una narración conversacional, creada conjuntamente por la entrevistadora o entrevistador y la persona entrevistada que contienen un conjunto interrelacionado de estructuras que la definen como objeto de estudio.

Por informante clave entendemos aquella persona con un alto grado de conocimiento de la realidad objeto de estudio, así como, con una contrastada experiencia profesional que le hace especialmente relevante para los objetivos de la investigación.

En primer lugar, se elaboró un listado general de informantes a partir del cual se seleccionó una muestra intencional con la que se pretendía representar la diversidad de entidades, tanto de carácter público como privado, que trabajan en el ámbito empresarial o de la administración. Una vez formalizado el contacto con las y los informantes, se les realizó una entrevista semiestructurada, conformando un total de 12 entrevistas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se han mantenido unos criterios de representación por perfil y actividades desarrolladas por las distintas entidades, para lo cual se han creado dos perfiles de informantes. De las 12 entrevistas realizadas 8 de ellas corresponden al perfil 1 y 4 de ellas al perfil 2.

Las personas que conforman **perfil 1** son personas que por su experiencia profesional como representantes de Administración Pública, Universidad y Centros de Investigación relacionados, son consideradas expertas en relación con el acceso a un mercado laboral paritario: estudiosas y estudiosos del tema desde distintas perspectivas teóricas y metodológicas; representantes de la Administración Pública a nivel autonómico, provincial y local (ver cuadro).

El **perfil 2** lo conforman mujeres y varones que han desarrollado con éxito su proyecto empresarial.

**Tabla 1.** Entrevistas realizadas por perfil (12 entrevistas)

<b>Perfil 1. Representantes de la Administración Pública, la Universidad y Centros de Investigación (8 entrevistas)</b>	
Administración Autonómica	2 (1.A; 1.B)
Administración Provincial	2 (1.C; 1.D)
Administración Local	2 (1.E; 1.F)
Universidad-Centros de Investigación	2 (1.G; 1.H)
<b>Total</b>	<b>8</b>
<b>Perfil 2. Empresarias, empresarios o representantes de Asociaciones o Entidades Empresariales (4 entrevistas)</b>	
Empresas	2 (2.A; 2.B)
Asociaciones o Entidades Empresariales	2(2.C; 2.D)
<b>Total</b>	<b>4</b>

Fuente. Elaboración propia.

El trabajo de campo se realizó durante los meses de abril y mayo de 2010. Con el objetivo de organizar la información, para la realización de las entrevistas se elaboraron unos guiones estructurados atendiendo a las dimensiones del estudio: situación actual sobre la igualdad de derechos real entre mujeres y varones; indicadores, agentes, medidas de acción y buenas prácticas; opiniones sobre la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Así quedaban reflejados los objetivos perseguidos con el uso de esta técnica.

El 100% de las entrevistas se grabaron con el consentimiento de las y los informantes clave, para poder analizar en profundidad los discursos vertidos. Como se podrá constatar con la lectura del informe, toda la información referida a las personas entrevistadas está protegida por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, desarrollada por el Real Decreto 994/1999 de 11 de junio, de Regulación del tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (LORTAD/LPD), para lo que se han empleado códigos de identificación que garantizan el anonimato de las opiniones vertidas.

### **3. AVANZAR EN IGUALDAD A TRAVÉS DE LA LEGISLACIÓN**

A lo largo de este epígrafe haremos un recorrido por los principales dictámenes y tratados que en materia de igualdad y empleo se han contraído a nivel europeo, nacional y autonómico. Nuestro objetivo en este punto es obtener un esquema actual de las herramientas jurídicas que a día de hoy hemos conseguido y que suponen el alcance de una igualdad legal, imprescindible para el siguiente paso, la igualdad real.

#### **3.1. Normativa de la unión europea sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo**

Desde la firma del Tratado de Roma el 25 de marzo de 1957, por la que se constituyó la Comunidad Económica Europea, ha existido a nivel europeo un compromiso activo en la consecución de la igualdad entre mujeres y varones. Para su consecución la Unión Europea ha utilizado tanto medidas legislativas como Programas y Planes, adoptando una serie de directivas para concretar y desarrollar este principio. En estos diez años (desde 2000) se han contraído los siguientes compromisos<sup>3</sup> en cuanto a mujer y empleo:

---

<sup>3</sup> Fuente <http://www.juntadeandalucia.es/iam/-Normativa-sobre-igualdad-Europea-.html>



Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (DOCE C 218/5 de 31/7/2000).

Decisión del Consejo de 27 de Noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria para luchar contra la discriminación (2001/2006) (DOCE L 303/23 de 2/12/2000).

Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 269/ de 5/10/2002).

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373, de 21/12/2004).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L, 204, de 26/7/2006).

Creación del Instituto Europeo De La Igualdad De Género, de acuerdo con el Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género [Diario Oficial L 403 de 30.12.2006], el Instituto desempeñará un papel fundamental en los progresos que aún pueden y deben hacerse respecto a la igualdad entre mujeres y hombres tanto en el plano profesional como en lo que respecta a la vida privada.

### **3.2. Normativa nacional sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo**

Desde el reconocimiento del principio de igualdad que aparece en el Art. 14 de la Constitución Española se han producido importantes avances en materia de igualdad y empleo:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras (BOE nº 266, de 6/11/99).

R.D. 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (BOE nº 251, de 19/10/00).

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE 246, de 14 de octubre de 2003).

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se ha configurado como un hito en la lucha por la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, entre otros aspectos, establece:

- Ampliación de derechos laborales en materia de conciliación para las mujeres de la vida laboral, personal y familiar.
- Promoción de igualdad en la negociación colectiva.
- Fomento de la implantación de Planes de Igualdad en las empresas.
- Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas.
- Creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad.<sup>4</sup>

El Consejo de Ministros del día 14 de diciembre de 2007 aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para el periodo 2008- 2011, cumpliendo así con el mandato de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla la aprobación de “medidas para el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

### **3.3. Normativa autonómica sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo**

En nuestra Comunidad Autónoma también disponemos de una amplia normativa y legislación en materia de igualdad entre mujeres y varones y de fomento de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

---

<sup>4</sup> [http://www.escuelavirtualigualdad.es/pdf/curso\\_empresa.pdf](http://www.escuelavirtualigualdad.es/pdf/curso_empresa.pdf)

Estatuto de Autonomía para Andalucía:

Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.

Artículo 167. Igualdad de la mujer en el empleo.

Artículo 168. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, por la que se establece la obligatoriedad de hacer informes de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos y planes aprobados por el Consejo de Gobierno y la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.

**Ley 12/2007 de 26 de noviembre**, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, su fin es garantizar el derecho de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía. *Es una ley de consenso y de carácter horizontal, recoge las acciones más destacadas en el marco internacional y estatal para la consecución de la igualdad de género. Constituye el marco jurídico para integrar de manera activa el objeto de igualdad en todas las políticas del Gobierno Andaluz, y garantiza las herramientas de trabajo más eficaces para alcanzar dicho fin.*

La ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece en su Art. 7, como uno de los elementos para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y varones y para eliminar la discriminación por razón de sexo, la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años.

El pasado mes de febrero entra en vigor el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, definido por tres directrices estratégicas. Para hacerlas funcionar, y teniendo en cuenta la Ley 12/2007, se han establecido ocho Líneas de Actuación con 36 objetivos desde los que se van trabajarán en las directrices mencionadas:

Directrices estratégicas	Líneas de actuación
Transversalidad de género	Integración de la perspectiva de género
	Educación
Corresponsabilidad	Empleo
	Conciliación y Corresponsabilidad
Empoderamiento de las mujeres	Salud
	Bienestar Social
	Participación
	Imagen y Medios de Comunicación

## 4. LA REALIDAD SOCIOLABORAL ANDALUZA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*“La Ley de Igualdad responde a una exigencia constitucional que tiene su fundamento en la misma democracia, pues ésta requiere, para ser efectiva, de la participación real de todas las ciudadanas y ciudadanos en los destinos de la sociedad, lo que sólo se alcanza si pueden acceder en condiciones de igualdad a todas las esferas de decisión”* (Valpuesta R. 2007: 5).

Comprobaremos la incidencia de ésta en la realidad diaria de las mujeres; una realidad política, social y cultural alejada de una sociedad equitativa y de una corresponsabilidad entre mujeres y varones. Basándonos en el conocimiento de la realidad económica y social de la Comunidad Autónoma andaluza, en este apartado se analizan, siempre desde un enfoque con perspectiva de género, la distribución de la población, nivel de estudios, población económicamente inactiva y activa –tanto ocupada como desempleada-, principales sectores de actividad económica e indicadores de conciliación.

### 4.1. Distribución de la población andaluza por tramos de edad

La población de la Comunidad Autónoma Andaluza se compone de un total de 8.302.923 habitantes, según los últimos datos padronales publicados por el Instituto de Estadística de Andalucía (en adelante IEA) a fecha 1 de enero 2009. Total que se distribuye entre las ocho provincias que conforman nuestra Comunidad, con importantes diferencias entre ellas.

La provincia con mayor número de habitantes es Sevilla con el 22,9% del total, seguida de Málaga (19,2%) y Cádiz (14,8%). Por último, y con una diferencia significativa, se encuentra la provincia de Huelva con 513.403 habitantes, lo que supone un 6,2% del total andaluz.

En relación a la distribución por sexos se observa una proporción similar a pesar de ser ligeramente superior el porcentaje de mujeres (50,4%), tendencia que se mantiene si analizamos cada provincia individualmente. Sólo en Almería esta relación entre mujeres y varones se invierte, pero con una diferencia también muy débil.

**Tabla 2.** Distribución de la población andaluza por provincia y sexo

	Mujeres	Varones	Total	% Total
Almería	332.031	352.395	684.426	8,2%
Cádiz	620.610	609.984	1.230.594	14,8%
Córdoba	408.773	395.225	803.998	9,7%
Granada	458.644	448.784	907.428	10,9%
Huelva	258.259	255.144	513.403	6,2%
Jaén	337.265	332.517	669.782	8,1%
Málaga	806.675	786.393	1.593.068	19,2%
Sevilla	967.283	932.941	1.900.224	22,9%
<b>Andalucía</b>	<b>4.189.540</b>	<b>4.113.383</b>	<b>8.302.923</b>	<b>100%</b>
<b>% Andalucía</b>	<b>50,4%</b>	<b>40,6%</b>		<b>100%</b>

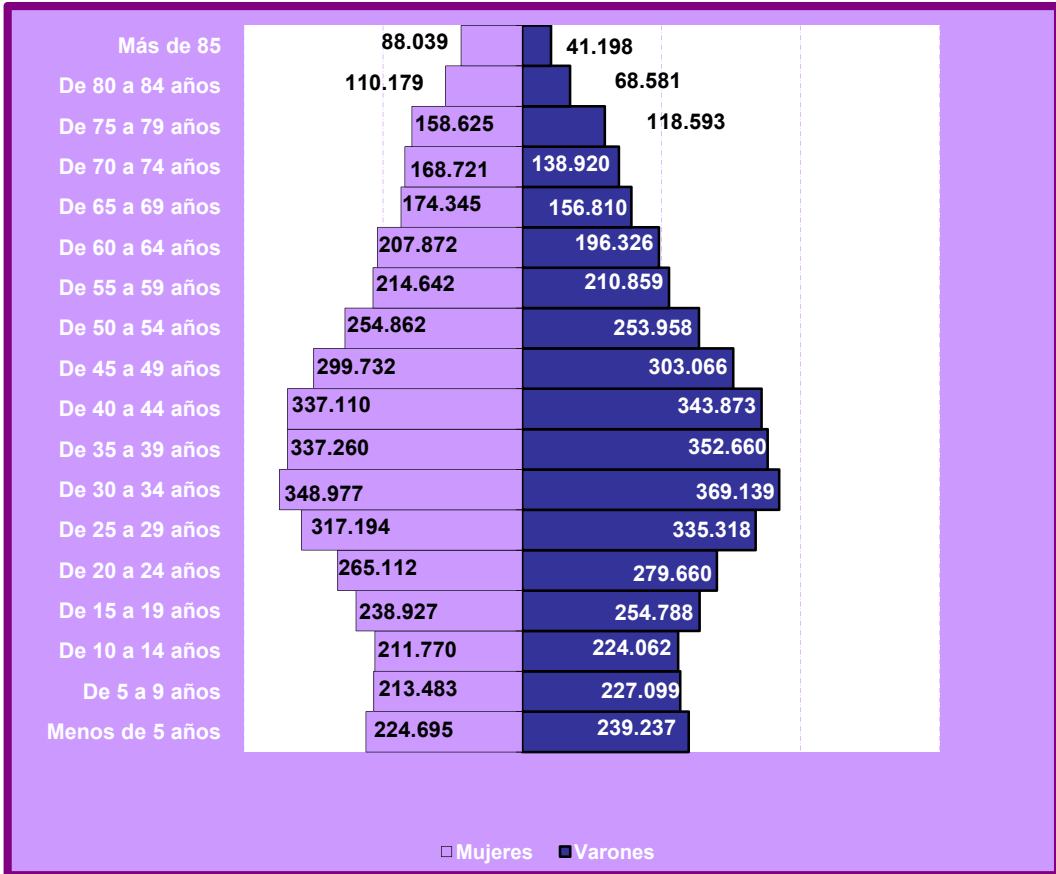
Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón 2009, IEA

Las diferencias entre sexos son más destacadas en función de los distintos grupos de edad de la población, por ello hemos realizado una **pirámide de población**, gráfica que nos permite observar la estructura por edad y sexo de una población, la andaluza, en un momento determinado, 2009. Esta pirámide nos da una visión muy cercana del tipo de población que habita en nuestra Comunidad, el nivel de envejecimiento o los colectivos más representativos.

Si observamos la gráfica vemos que los núcleos más significativos de población se localizan en el tramo que va desde los 30 a los 44 años, a medida que nos alejamos de éste las proporciones van disminuyendo, de ahí que la distribución piramidal sea parecida a una urna. Le sigue muy de cerca el grupo de jóvenes que ocupa la segunda posición y, en tercer lugar, se sitúa la población con menos de 19 años y el grupo de 0 a 4 años, superior a los de edad avanzada, de lo que se desprende cierta capacidad de regeneración poblacional.

La tendencia habitual es que la presencia de varones sea algo superior a la de las mujeres en todos los grupos hasta el de 45 a 49 años en el que la proporción es prácticamente la misma. A partir de este intervalo de edad se invierte la balanza y nos lleva a la siguiente conclusión, **a partir de los 75 años la población anciana está integrada principalmente por mujeres**. Para que nos hagamos una idea, en el intervalo de 85 años en adelante, por cada 100 varones hay 214 mujeres.

**Gráfica 1.** Distribución de la población andaluza por sexo y grupos edad



Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón 2009, IEA

En Andalucía, como también ocurre a nivel nacional, se produce un **envejecimiento desigual de la población que afecta más a las mujeres que a los varones, debido a la menor longevidad de éstos**. Si tenemos en cuenta que la discapacidad es un fenómeno asociado a la edad, que aumenta conforme lo hacen los años, nos encontramos con la existencia de un importante número de mujeres en situación de viudedad o soledad y, por tanto, sin compañeros<sup>5</sup> para el cuidado, por lo que, posiblemente, para el desarrollo de sus actividades diarias necesiten o bien la ayuda de instituciones o de personas allegadas.

#### 4.2. Estructura de los hogares andaluces

**En los últimos años se han producido numerosas transformaciones que afectan directa o indirectamente a la estructura interna del modelo familiar imperante hasta la actualidad.** Cambios profundos que han modificado el modelo tradicional de familia que, aún siendo el más representativo, va perdiendo peso y dando paso a plurales formas de hogar.

<sup>5</sup> Con compañeros hacemos referencia a matrimonios heterosexuales al ser en los que se produce la soledad de las mujeres de mayor edad, ya que antes no se daban otros tipos de familias reconocidas legalmente, y por lo tanto, no recogidas estadísticamente.

El **acusado aumento de hogares unipersonales** nos muestra una tendencia de cambio de la sociedad andaluza, que, según apuntan algunas personas expertas, implica un fortísimo y rápido proceso de individualización social. Atendiendo a las cifras mostradas, el número de hogares unipersonales ha aumentado en un intervalo de diez años (desde 1999 hasta 2009) un 58,6% en el caso de los hogares compuestos por varones y un 35,6% en los compuestos por mujeres.

Otro dato a destacar es **el aumento en un 41,2% del número de hogares en los que convive una pareja sin hijas y/o hijos**. En Andalucía (2009), existen un total de 600.800 hogares de esta tipología. Uno de los hechos que indiscutiblemente ha aumentado esta proporción ha sido el **retraso de la edad de maternidad** (y paternidad)<sup>6</sup> de casi algo más de medio año desde 1999, situándose la **edad media para la maternidad actual en 30,63 años**<sup>7</sup>.

**Tabla 3.** Evolución del número de hogares según tipología. Miles de hogares

	1999	2009	Incremento (%)
<b>Grupos convivenciales: Pareja en núcleo</b>			
<b>Con hijas y/o hijos</b>	1.292,8	1.414,9	8,6%
<b>Sin hijas ni hijos</b>	353,2	600,8	41,2%
<b>Grupos convivenciales: monoparental</b>			
<b>De madre sola</b>	43,6	80,6	45,9%
<b>De padre solo</b>	5,6	11,1	49,5%
<b>Otros</b>	188,5	232,7	19,0%
<b>Hogares Unipersonales</b>			
<b>Mujeres</b>	165,8	257,4	35,6%
<b>Varones</b>	83,5	201,9	58,6%

Fuente. IEA. Explotación de la encuesta de población activa del INE. Años 1999-2009

Por último, por su relación directa con la conciliación y por ello con el empleo, destacar **el aumento en un 46,3% de familias de madre sola o padre solo**, pasando de

<sup>6</sup> Hasta la actualidad no existe ningún dato sobre la edad media de paternidad, cayendo nuevamente en una metodología sexista desde los centros de investigación, ya que aunque la edad en la que se es padre no afecta a su actividad laboral porque se asigna a las mujeres el papel de cuidadoras, consideramos imprescindible tener en cuenta este dato, si queremos hablar de estudios e investigaciones con perspectiva de género.

<sup>7</sup> IEA. Avance de resultados 2009, Actualizado 22 de junio de 2010.

49.200 hogares en 1999 a 91.700 hogares diez años después. En este modelo familiar nos encontramos con una estructura por género totalmente definida al estar dentro de esta tipología el **87,9% hogares compuestos por madre “sola”, al tiempo de observar que en 10 años el número de hogares monoparentales ha aumentado en un 49,5%. Sería interesante estimar y valorar las necesidades de ayuda y protección asociadas con esta realidad de convivencia.** Apuntamos el fenómeno, sin adentrarnos de momento en analizar las consecuencias.

Una familia monoparental es un núcleo familiar compuesto por una madre o un padre con una o más hijas y/o hijos sin pareja. A la luz de los datos mostrados, existe un desequilibrio en el cual un gran número de mujeres han de asumir en “soledad” el cuidado de sus hijas y/o hijos y compatibilizar estos tiempos con un trabajo remunerado que permita obtener ingresos económicos. Este hecho condiciona fuertemente las posibilidades laborales de las mujeres, el **44,2% de las madres** que forman una familia de esta tipología se encuentran clasificadas en la Encuesta de Población Activa como **población inactiva**, es decir, ni están trabajando ni tienen intención declarada de buscar empleo y por ello no se consideran población activa. Mientras que en el caso de los varones este porcentaje se reduce al 34,5%. Si analizamos el número de madres en situación activa (55,8%), nos encontramos con que hay **56.100** paradas, un 26,7% del total de activas. Una estadística a destacar es que en el caso de los padres en la misma situación es del 36,1% (56.700 parados). Sería interesante en este sentido analizar los motivos y dificultades que impiden a los varones en esta situación encontrar empleo.

**Tabla 4.** Población andaluza según su relación con la actividad económica y sexo por tipología estructural del hogar en el que viven

Datos en miles de personas	Personas			
	Activas	Ocupadas	Paradas	Inactivas
De madre sola	210,1	154,1	56,1	166,7
De padre solo	157,2	100,5	56,7	82,8

Fuente. IEA. Explotación de la encuesta de población activa del INE. Año 2009

### 4.3. Análisis formativo de la población andaluza

Tras este esquema inicial de la composición por sexo y edad de la población andaluza, desarrollamos otra variable referida al análisis poblacional, la **distribución de población según nivel de estudios**. Está más que demostrada la relevancia que la formación tiene para la consecución de un adecuado desarrollo profesional, siendo uno de los pilares elementales de la correcta adaptación a los cambios actuales. Una



formación adecuada contribuye a la reducción de las desigualdades de género y supone un aumento de la efectividad en la consecución de un empleo de calidad. Es por ello que a continuación nos detenemos en este análisis.

Al observar la tabla 5, encontramos dos estratos de desigualdad entre mujeres y varones en el ámbito educativo. El primero hace referencia a que las mujeres se ven afectadas en mayor grado por el analfabetismo y la carencia de estudios básicos. El segundo se refiere a la menor presencia de las mujeres en el nivel de estudios secundarios, esto es, bachillerato y formación profesional. Este rasgo diferenciador de la estructura educativa de mujeres y varones puede considerarse un serio obstáculo para la igualdad de oportunidades entre sexos, en la medida en que **“indica que las mujeres siguen sin considerar una opción el desempeño de ciertas profesiones asociadas al logro de estudios secundarios”** (Bericat E. y Sánchez E., 2009: 16).

**Tabla 5.** Porcentaje de población de 16 y más años, según sexo y nivel educativo. Andalucía y España

Nivel de estudios	Andalucía			España		
	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total
<b>P. Analfabeta</b>	5,6%	3,0%	4,3%	3,1%	1,5%	2,3%
<b>Ed. Primaria</b>	30,1%	28,0%	29,1%	31,0%	27,2%	29,1%
<b>Ed. Secundaria</b>	44,5%	49,4%	46,9%	42,7%	47,8%	45,2%
<b>Est. Universitarios</b>	19,6%	19,1%	19,3%	22,9%	22,9%	22,9%
<b>Doctorado</b>	0,2%	0,5%	0,3%	0,3%	0,6%	0,5%
<b>% Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Total (miles de personas)</b>	3.412,80	3.303,3	6.716	19.577,3	18.839,8	38.416,8

Fuente: INE, Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa Serie 2005-2009.

Según los datos publicados por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, en las Universidades andaluzas se matricularon en el curso académico 2007/08 un total de **242.197 personas, compuesto en un 55,3% por mujeres y en un 44,7% por varones**, porcentaje que indica mayor presencia de mujeres que de varones en cuanto a la composición total del alumnado. Muestra una realidad en cuanto a matriculaciones en las universidades andaluzas distinta a la dinámica de la tabla anterior. **Este cambio de tendencia en las generaciones más jóvenes expresa un proceso de inversión de la desigualdad en el ámbito educativo y un deseo de las mujeres de adquirir niveles de estudios superiores**, lo que debería traducirse en un futuro acceso a un empleo de calidad.

**Tabla 6.** Personas matriculadas en las universidades andaluzas

Curso 2008/09	Mujeres		Varones		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Primer y Segundo Ciclo	124.975	55,5%	100.092	44,5%	225.067	100%
Tercer ciclo	5.182	49,9%	5.195	50,1%	10.377	100%
Programa de Postgrado	3.758	55,6%	2.995	44,4%	6.753	100%
<b>Total</b>	<b>133.915</b>	<b>55,3%</b>	<b>108.282</b>	<b>44,7%</b>	<b>242.197</b>	<b>100%</b>

Fuente: Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Curso 2008-2009

Al detenernos en las distintas ramas universitarias se difumina el acceso en igualdad, dependiendo del tipo de titulación, las matrículas y su distribución por sexo varían considerablemente. **Las gráficas 2 y 3 muestran una clara y diferenciada selección de estudios definida por roles de género** en la cual el 10,8% de mujeres escoge enseñanzas técnicas a diferencia del 38,2% de los varones, donde de cada 10 personas matriculadas solo algo más de 2 son mujeres. En la rama de ciencias de la salud hay un 13,1% de mujeres frente al 6,7% de varones, en este caso la proporción de varones es de tres sobre diez. Si bien en la rama de humanidades y ciencias experimentales la proporción es similar.

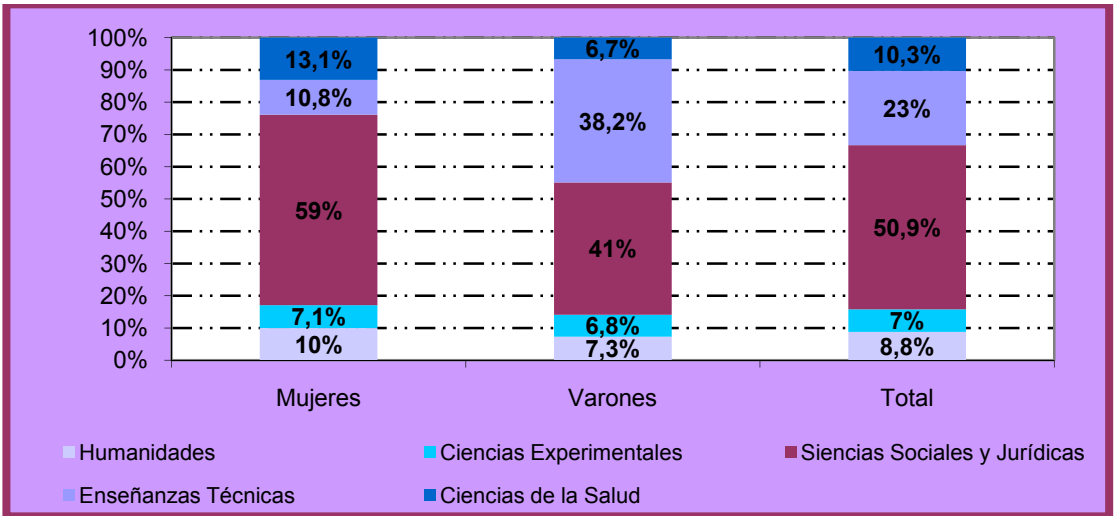
Tal y como se suscribe en el *Balance de la desigualdad de género en España, un sistema de indicadores sociales* (Bericat E. y Sánchez E., 2009: 14), **“tanto el balance actual como la dinámica con respecto a la selección de estudios ha de valorarse en términos claramente negativos. Ni la intensa incorporación de las mujeres jóvenes a la universidad, ni tampoco el auge de los estudios de carácter científico técnico, han tenido repercusiones directas en la reducción de las diferencias de género en lo que se refiere a la selección de estudios. Prevalece, incluso en las generaciones jóvenes, una orientación académica sexista que puede tener importantes consecuencias.**

*La primera de ellas es que el desarrollo de las actuales sociedades científico-técnicas se está produciendo sin una adecuada participación de las mujeres, lo que pone de manifiesto la importancia que tiene establecer políticas sociales orientadas al logro de la igualdad de género en el ámbito científico. Dado que las motivaciones que nutren la elección de estudios se consolidan en las primeras etapas de la vida, sería importante establecer planes de socialización científica temprana orientados específicamente a las mujeres. La segunda gran consecuencia es que esta orientación académica sexista, sustentada por estereotipos de género, está limitando tanto el desarrollo como el éxito profesional de las mujeres. Asumiendo, por un lado, que existe una conexión entre educación y mercado de trabajo y, por otro, reparando en el hecho de que las*

*carreras profesionales desarrolladas en el ámbito científico-técnico suelen estar asociadas a estatus profesionales y sociales más elevados, habrá de concluirse que este sesgo de género tiene importantes consecuencias en el contexto de los proyectos de inserción laboral que perfilan las mujeres”.*

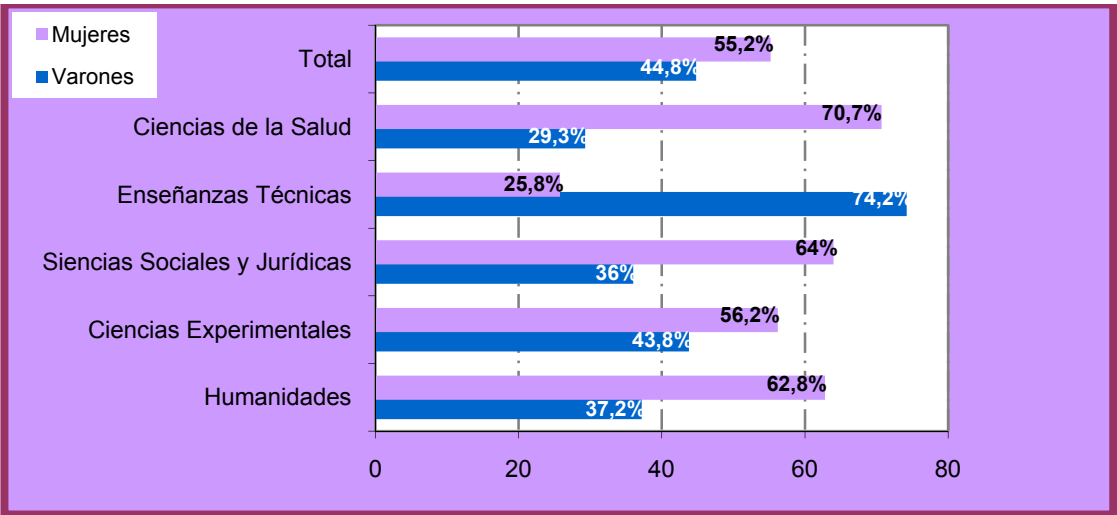
En un espacio breve de tiempo podremos valorar cómo repercute la **Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** que en su artículo 20 recoge un apartado sobre la Igualdad de Oportunidades en la Educación Superior: “El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y varones con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente”.

**Gráfica 2.** Porcentaje de alumnado matriculado en las universidades andaluzas por sexo y rama



Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género. Curso 2008-2009

**Gráfica 3.** Índice de distribución del alumnado matriculado en las universidades andaluzas por sexo y rama



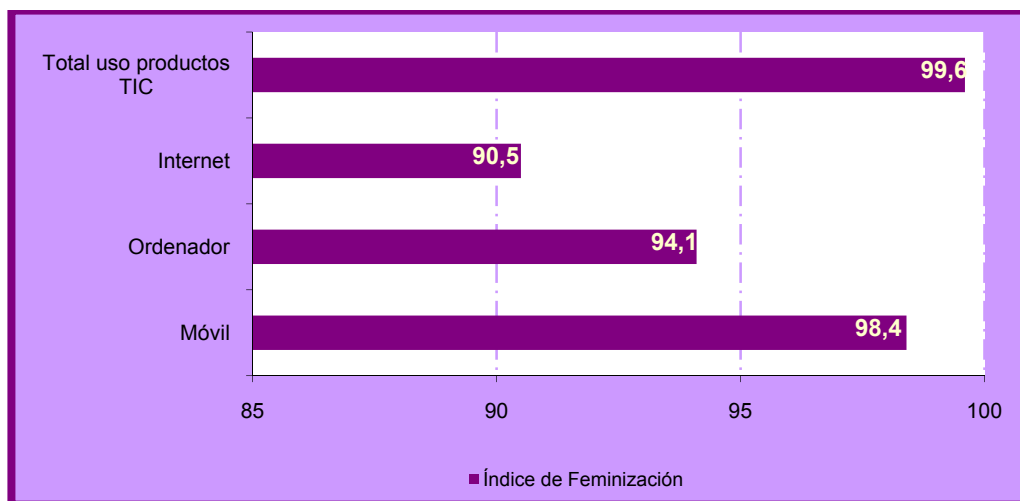
Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género. Curso 2008/ 09

Lo cierto es que la formación ya no garantiza un puesto de trabajo acorde a los estudios cursados, aunque es un hecho que los inconvenientes aumentan a medida que ésta disminuye. Un factor que se ha convertido en “imprescindible” en la consecución de un empleo de calidad ha sido el uso de las nuevas tecnologías de la información. En Andalucía existen un total de 6.143.747 personas que las utilizan con diferentes objetivos.

La gráfica 4 muestra el **índice de feminización** de los distintos usos de las TIC. Este es un tipo de indicador de género, es decir, medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y varones, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado<sup>8</sup>. Indica el número de mujeres existentes por cada 100 varones y, como podemos ver, en ningún caso la proporción de mujeres es superior a la de varones, aunque son unos valores muy cercanos a la equidad.

<sup>8</sup> [http://www.unidadgenero.com/modulos/Indicadores/indi\\_genero.html](http://www.unidadgenero.com/modulos/Indicadores/indi_genero.html)

**Gráfica 4.** Uso de productos TIC en Andalucía. Personas de entre 16 y 74 años



**Fuente.** Elaboración propia Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2009

#### 4.4. Análisis del mercado laboral andaluz

Es necesario conocer el origen y el alcance de las discriminaciones por razón de sexo para comprender los diferentes roles desempeñados por mujeres y varones a lo largo de la historia, y para ello hay que referirse al modelo social androcéntrico. Éste, coloca en el centro de la vida, del pensamiento y de su organización, a los varones, estructurado en torno a un modelo de relación patriarcal y jerarquizado que ha originado un trato desigual y una discriminación hacia las mujeres.

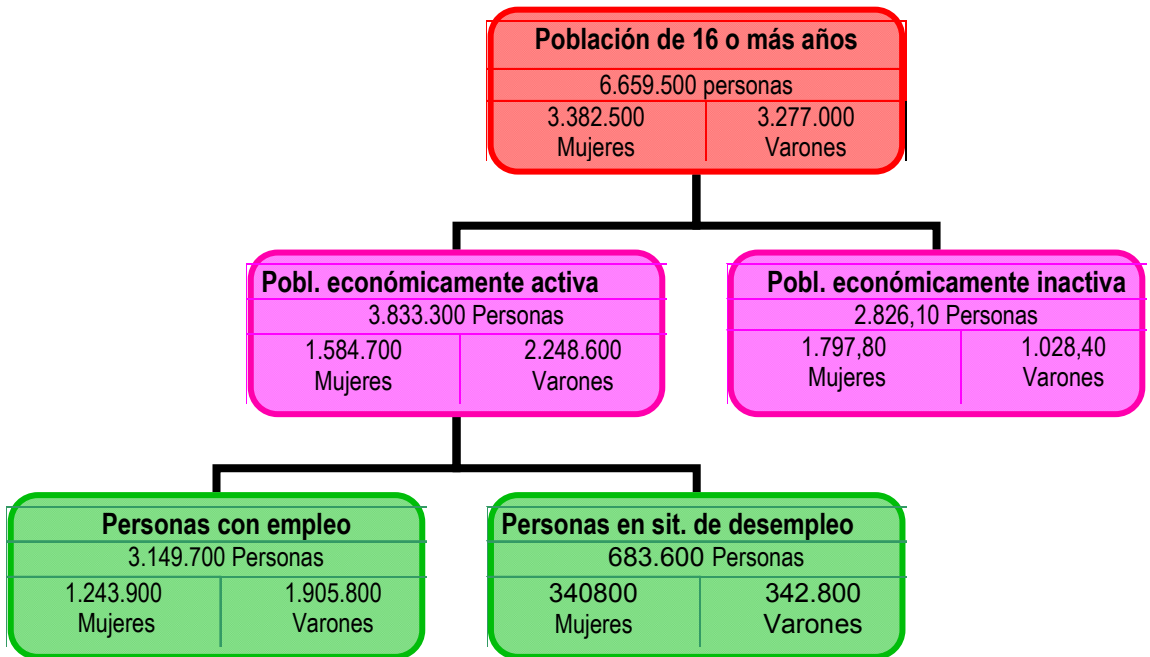
Este modelo social incide en todas las facetas de la vida haciendo que ocupemos posiciones desiguales en la sociedad. En el caso del empleo configura un mercado de trabajo caracterizado por el desequilibrio entre sexos, tanto en el acceso al mismo como en las condiciones de su permanencia y promoción profesional. Han pasado ya muchos años desde la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, durante todo este tiempo hemos progresado y han aumentado las tasas de actividad y ocupación. **Cada día es mayor el número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, pero habría que analizar en qué condiciones, con qué remuneraciones y qué puestos ocupan, ¿será que este modelo de socialización diferencial está todavía más arraigado de lo que realmente pensamos y creemos?**

A lo largo de este epígrafe realizaremos un **análisis de la situación de las mujeres andaluzas en el mercado laboral**. Para ello hemos utilizado una serie de indicadores extraídos fundamentalmente de la Encuesta de Población Activa (EPA) 2009, ya que

está orientada a proporcionar datos sobre la fuerza de trabajo, sus diversas categorías y la población ajena al mercado laboral.

Antes de entrar en el análisis detallado de características y condiciones, con la intención de hacernos un esquema global de su estructura, ofrecemos una gráfica de la estructura del mercado laboral que conformará los apartados de este epígrafe.

**Gráfica 5.** Estructura del mercado de trabajo en Andalucía 2009

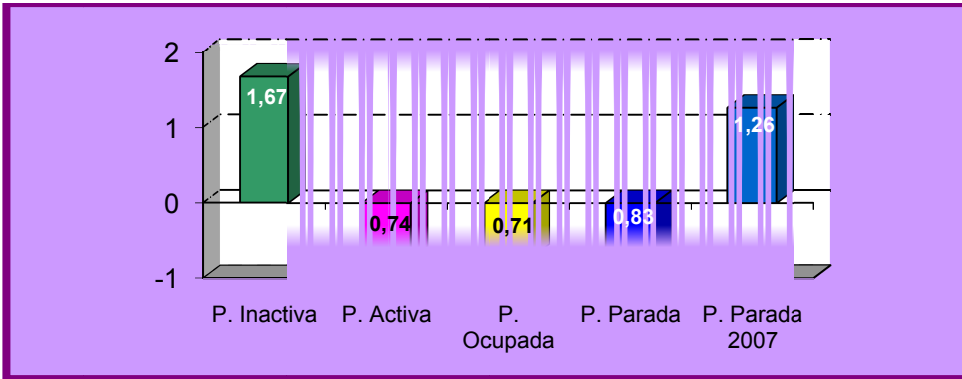


**Fuente.** Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2009. IEA

Antes de analizar cada grupo individualmente hemos realizado (ver gráfica 6) un cálculo de los **índices de feminización** en cuanto a **la participación en el mercado laboral**, a fin de obtener un esquema desde una perspectiva de género de la situación de partida. Para interpretar este índice es necesario tener en cuenta que el valor 1 indica equidad, los valores por debajo de 1 infrarrepresentación de las mujeres y por encima de 1 feminización. La gráfica muestra claramente cómo la categoría en la que las mujeres están “sobre-representadas” (es decir, son mayoría) es en la población inactiva. Hay que destacar que por primera vez en 2008 se produjo equidad entre los dos sexos en cuanto a la situación de desempleo con un 0,99, situación que se mantiene o incluso agudiza 2009 con 0,83. La razón es la situación de crisis económica en la que nos encontramos, en la que sectores tradicionalmente masculinizados son los más castigados, debido a lo cual llegamos a un punto que podríamos denominar de equidad. De hecho se presenta a modo de ejemplo la población parada del año 2007, donde se aprecian las diferencias.

La infrarrepresentación femenina se produce como podemos observar en la actividad, ocupación y mínimamente en el desempleo.

**Gráfica 6.** Índice de feminización, Andalucía



Fuente. INE, Elaboración propia a partir de los datos de la EPA 2009

#### 4.4.1. Población económicamente inactiva

Se entiende por **población económicamente inactiva** a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas. Es decir, en el momento en que se realiza la encuesta declaran que ni están trabajando ni lo pretenden. Las categorías existentes son las siguientes: estudiantes; personas que trabajan en su hogar<sup>9</sup>; jubiladas o prejubiladas; que perciben una pensión distinta a la de jubilación y de prejubilación; que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las que son ayudas familiares); incapacitadas para trabajar.

El total de personas inactivas en el año 2009 es de **2.801.754**. De estas, **824.700 son mujeres en edad de trabajar que declaran no hacerlo, ni buscar empleo por motivos relacionados con el trabajo en el hogar; 61.400 son varones se encuentran en la misma situación<sup>10</sup>.**

Hablamos de un grupo heterogéneo que, como hemos visto, puede encontrarse en esta clasificación por motivos muy diferentes, dentro del mismo también se encuentra quien ha trabajado antes. Al detenernos en los motivos<sup>11</sup> por los cuales personas que

<sup>9</sup> La categoría inicial del Instituto Nacional de Estadística es “personas que se ocupan de su hogar”, la hemos modificado al considerar que no es una ocupación o una labor sino un trabajo no remunerado.

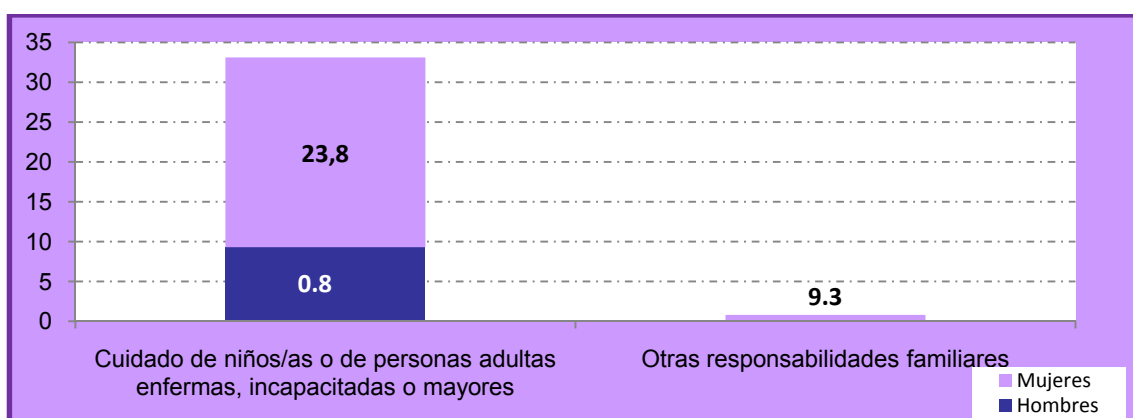
<sup>10</sup> Cuando se habla de población activa (ocupada, parada), este número de personas no se contabiliza, se encuentran en la clasificación de población inactiva y por lo tanto al margen de análisis relacionados con el mercado laboral.

<sup>11</sup> Dentro de estos motivos además se incluyen: despido o suspensión de puesto, fin de contrato, enfermedad o incapacidad propia, realizar estudios o recibir formación, jubilación,

han trabajado anteriormente deciden dejar su último empleo y no realizar una nueva búsqueda, encontramos dos que están íntimamente ligados a problemas de conciliación, y que nos muestra determinados sesgos de género de los que partimos. Los datos no dejan lugar a dudas, en 2008<sup>12</sup> un total de 23.300 andaluzas en edad activa dejaron su empleo y decidieron no realizar nuevas búsquedas por motivos relacionados con el cuidado de niñas y/o niños o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores, y 9.300 lo hicieron por otras responsabilidades de tipo familiar, a diferencia de los 800 varones que lo hicieron por la primera causa y no hay cuantificación de la segunda.

Podemos deducir de la gráfica 7 que, en 2008, **existen en Andalucía 32.600 mujeres que han trabajado anteriormente y actualmente no realizan una búsqueda activa de empleo por dedicarse a trabajos que se desarrollan en el ámbito reproductivo/convivencial**. La pregunta obligada es ¿cuál sería el número de mujeres que volverían a la búsqueda activa de empleo en caso de existir corresponsabilidad en las familias y medidas de conciliación efectivas?

**Gráfica 7.** Personas económicamente inactivas que han trabajado anteriormente según causa por la que dejaron su último empleo. Miles de personas



Fuente: Elaboración propia a partir de IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género

A nadie escapa que el género (estatus adscrito<sup>13</sup>) ha supuesto una desventaja para las mujeres, siendo una de las principales causas de discriminación de éstas el rol que socialmente se ha asignado a las mujeres, que las vincula casi de forma preferente con la maternidad y la familia, y cuyas consecuencias acabamos de observar. Queremos recordar el significado del concepto igualdad de trato y oportunidades y

otras razones, no sabe y personas paradas que han dejado su último empleo hace tres años o más.

<sup>12</sup> Este indicador se ha obtenido del Informe Andalucía Datos Básicos 2010, Perspectiva de género. Tras una exhaustiva búsqueda no hemos encontrado datos más recientes.

<sup>13</sup> El estatus adscrito es la posición social que, para bien o para mal, ocupa una persona al nacer o se le adjudica independientemente de su voluntad (Macionis y Plummer, 1999: 158)



reivindicar la ausencia de cualquier tipo de discriminación que tenga su origen en la diferencia sexual.

**Artículo 3** *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

#### 4.4.2. Participación en el mercado laboral

**La igualdad real parte de una efectiva igualdad laboral**, bajo esta premisa, **el empleo es entendido como un elemento estabilizador del mercado de trabajo capaz de reducir las desigualdades que en él se aprecian**, convirtiéndose en un pilar fundamental para la puesta en marcha de medidas tendentes a aumentar la igualdad y la cohesión social en nuestra Comunidad.

Encontrarse ocupada y ocupado favorece la autoestima, el reconocimiento social, la independencia económica, aumenta la satisfacción personal y la participación en la vida social. **El problema es que éste ha sido, y sigue siendo, uno de los ámbitos donde la desigualdad entre mujeres y varones es más reseñable.**

Para concluir con el diagnóstico sociodemográfico, tratamos tres aspectos fundamentales relacionados con el mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma: la tasa de actividad, la ocupación y el desempleo, siempre desde una perspectiva de género.

Según los últimos datos publicados por la EPA (2009), el número de personas que forman parte del mercado laboral, es decir, **activas**, es de 3.915.989 personas. Nos referimos a las personas de 16 o más años, residentes en viviendas familiares, que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos (población activa ocupada), o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción (población activa desempleada).

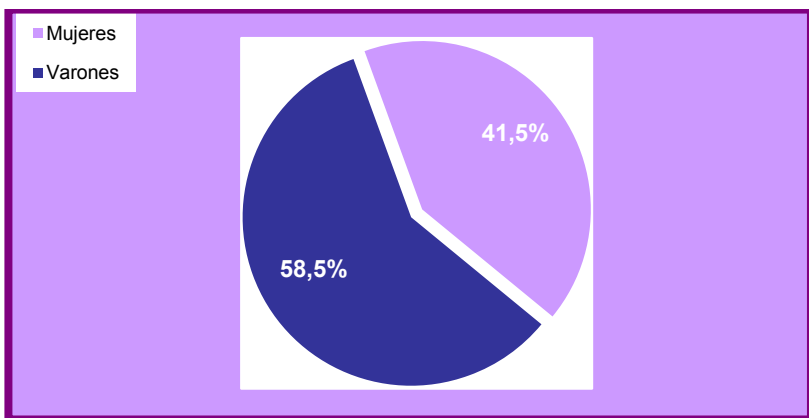
De este total, 42,5% son mujeres (1.663.194) y 57,5% son varones (2.252.795). Con una **tasa de actividad** femenina del 48,7 y masculina del 68,2, por lo que existe una brecha de género de -19,5%. La interpretación de este dato se realiza teniendo en cuenta que el 0 sería el resultado perfecto, es decir, estaríamos en una situación de equidad. Los valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los varones, en este caso nos encontramos aproximadamente a 20 puntos porcentuales de distancia

de la equidad deseada. A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado se observa que, pese a su crecimiento, la presencia de éstas en la actividad es inferior a la de los varones, con porcentajes por debajo del 50%, mientras que como hemos visto en el grupo de población mayor de 16 años la proporción de mujeres es superior.

Dentro de la población activa, como se ha comentado previamente, el reparto entre ocupadas y paradas muestra las difíciles condiciones que está atravesando el mercado de trabajo andaluz.

La **población ocupada** es aquella que realiza un trabajo remunerado por cuenta propia o ajena. En Andalucía hay 2.923.164 personas ocupadas, es decir, un 74,6% del total de población activa, porcentaje inferior a la media nacional que es del 82%. De estas, 1.212.596 mujeres (el 41,5%) están ocupadas frente a los 1.710.568 varones (el 58,5%), siendo nuevamente las mujeres las más desfavorecidas. Se aprecia así una elevada diferencia que implica la necesidad de potenciar, en mayor medida, la actividad laboral de las mujeres, unido claro está, al impulso de la corresponsabilidad en el ámbito laboral y convivencial. A lo largo del proyecto seguiremos con el análisis de los factores que están frenando la plena incorporación de las mujeres.

**Gráfica 8.** Distribución de población activa ocupada de Andalucía por sexo

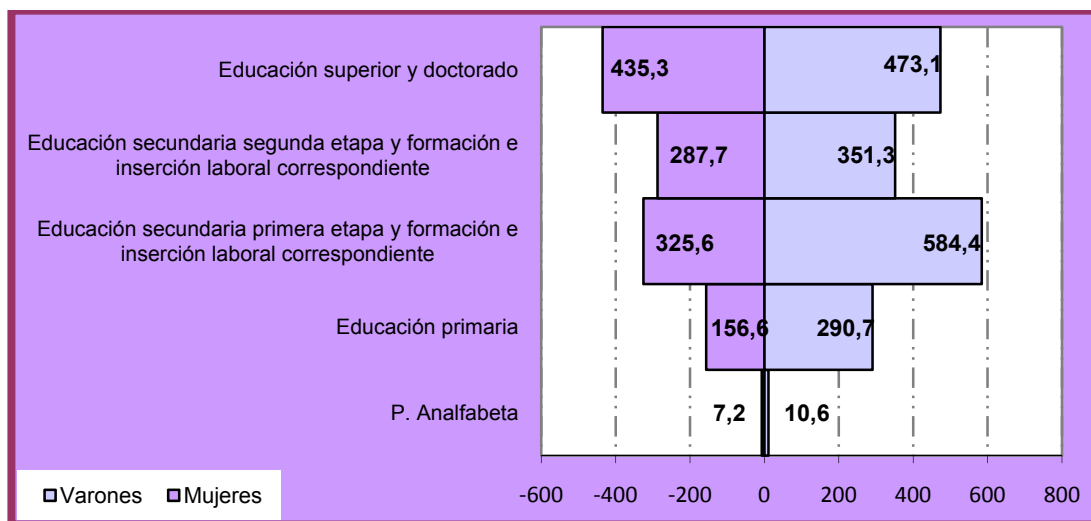


Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA 2009. INE

Los datos comentados anteriormente se refieren a valores absolutos, para ver la representatividad de esta población dentro de la población activa es necesario analizar **la tasa de ocupación**, es decir, la relación porcentual entre población ocupada y la población activa. En Andalucía es del 43,51%, tasa inferior a la de España, 49,15 %. Con respecto a los datos por sexo, y como era de esperar, el grupo de varones cuenta con una tasa del 51,77%, y supera a la de las mujeres con un 35,52%, reflejando el largo camino por recorrer en materia de igualdad.

Teniendo en cuenta que la formación por sí sola no garantiza el acceso a un puesto de trabajo pero ayuda, fundamentalmente cuando hablamos de las mujeres. Se puede observar en la gráfica 9 que la mayor proporción de mujeres ocupadas cuenta con títulos de educación superior y doctorado, en el caso de los varones esta proporción se da en mayor medida en educación primaria.

**Gráfica 9.** Población con empleo según nivel educativo y sexo en Andalucía



**Fuente.** Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE 2009

La EPA considera **población parada** al conjunto de personas de 16 ó más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, y se declaran disponibles para hacerlo en un plazo de dos semanas y en busca o a la espera de incorporarse a uno nuevo. Existen en Andalucía un total de **992.825 personas en situación de desempleo, Por primera vez desde 2008 y de nuevo en 2009 los datos entre mujeres y varones se igualan, superando el porcentaje de varones (54,6%) al de mujeres (45,4%)**. La explicación estriba en la actual **situación de crisis económica** que estamos padeciendo y que ha afectado fundamentalmente a sectores masculinizados como es el de la construcción y al resto de ramas adyacentes.

La **tasa de paro total** o, lo que es lo mismo, el porcentaje de habitantes en situación de poder trabajar que están en paro, es de un 25,35% para el total de Andalucía, 27,09% en el caso de las mujeres y un 24,07% en el de los varones.

En la tabla 7, se muestra **la distribución de la población parada por sector económico**, la mayor parte de la cual está adscrita a actividades relacionadas con el sector servicios, representando un 31,5% del total. En segundo lugar, nos encontramos con la construcción (con un 19,7%, porcentaje masculino en su mayoría) y en tercer lugar la agricultura con un 11,4%. Podemos considerar estas actividades

como las más demandadas por la población desempleada, formando parte de sus expectativas laborales. Destacamos que en este grupo, el 25,4% de personas han dejado su trabajo hace más de un año y aún no han encontrado empleo.

**Por sexos** se observa una presencia desequilibrada, entre diferentes sectores económicos: donde el 39,7% de las mujeres buscan empleo en el sector servicios y el 33,8% ha dejado su empleo hace más de un año; por el contrario los varones realizan su búsqueda principalmente en el sector de la construcción (36,1%) y en el sector servicios (24,0%).

**Tabla 7.** Población desempleada según sexo y sector económico (CNAE93) (Miles de personas)

Sector económico	Mujeres	% Mujeres	Varones	% Varones	Total	% Total
	<b>Agricultura</b>	52,7	13,0%	43,9	9,8%	96,6
<b>Industria</b>	11,3	2,8%	30,6	6,9%	41,9	4,9%
<b>Construcción</b>	7	1,7%	160,9	36,1%	167,9	19,7%
<b>Servicios</b>	160,5	39,7%	107	24,0%	267,5	31,5%
<b>Han dejado su último empleo hace más de 1 año</b>	136,6	33,8%	79,4	17,8%	215,9	25,4%
<b>P. Paradas que buscan primer empleo</b>	36,1	8,9%	24,4	5,5%	60,5	7,1%
<b>Total</b>	<b>404,2</b>	<b>100%</b>	<b>446,2</b>	<b>100%</b>	<b>850,3</b>	<b>100%</b>

Fuente. Elaboración propia a partir de IEA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE 2009

#### 4.4.3. Condiciones laborales

*“El acceso al empleo debe regir el principio de igualdad de trato, por lo que están vetados comportamientos discriminatorios, tanto directos como indirectos”* (Valpuesta R. 2007: 20). Como hemos visto en el punto anterior, a excepción del porcentaje de personas desempleadas, esto no se cumple.

Uno de los interrogantes que surgen en este sentido es si la participación de mujeres y varones en el mercado de trabajo es equiparable en cuanto a condiciones laborales. Por ello, en este epígrafe analizamos los tipos de contrato, grupos profesionales, jornadas laborales y salarios medios.

Al medir las distintas situaciones laborales en las que se encuentra la población ocupada andaluza, según el tipo de contrato y jornada laboral, a nivel general podemos observar el predominio del contrato indefinido y a jornada completa.

La tabla 8 muestra que **la situación en el empleo entre mujeres y varones es radicalmente distinta**. Las diferencias más significativas se producen en cuanto a la jornada laboral, ya que **por cada 100 varones con contrato a jornada parcial hay 419,9 mujeres en esta situación**. Del total de población ocupada un 5% de los varones trabajan a tiempo parcial frente a un 27,1% de sus coetáneas. Este absoluto predominio femenino en el trabajo a tiempo parcial guarda una íntima relación con unas pautas muy arraigadas que estructuran la división social del trabajo y los usos del tiempo que, todavía en la actualidad, siguen estando marcadas por un claro sesgo de género. Las mujeres, pese a haber avanzado bastante en su grado de incorporación al mercado laboral, siguen enfrentándose a la necesidad de buscar estrategias que les permitan compatibilizar las actividades y aspiraciones profesionales con las familiares y personales. **“A juzgar por los datos, la jornada a tiempo parcial parece constituir una opción al menos aceptable cuando el trabajo de la mujer no constituye o no puede constituir la actividad y la responsabilidad central de su vida cotidiana”** (Bericat E. y Sánchez E., 2009: 18). No debemos olvidar que la estabilidad laboral y por tanto económica implican independencia, aspecto fundamental para el desarrollo de la vida y sin la cual se crean lazos de dependencia.

**Tabla 8.** Población asalariada según sexo y tipo de jornada por modalidad de contrato en Andalucía. Miles de personas

	Indefinido	Temporal	Total
<b>Mujeres</b>			
Completa	501,1	261,0	762,1
Parcial	147,7	136,0	283,7
<b>Total</b>	<b>648,8</b>	<b>397,0</b>	<b>1.045,7</b>
<b>Varones</b>			
Completa	850,8	425,1	1.276,0
Parcial	20,3	47,2	67,5
<b>Total</b>	<b>871,1</b>	<b>472,4</b>	<b>1.343,5</b>
<b>Índice de Feminización</b>			
Completa	58,9	61,4	59,7
Parcial	727,05	287,9	419,9
<b>Total</b>	<b>74,5</b>	<b>84,0</b>	<b>77,8</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género, Año 2009

En la tabla 9 se muestra la **distribución de la población ocupada** en los distintos **tipos de ocupación**, que se fundamenta principalmente en técnicas, técnicos y profesionales de apoyo, trabajadoras y trabajadores de servicios de restauración y personales y en servicios no cualificados (excepto transportes).

**Tabla 9.** Personas ocupadas según ocupación. Andalucía 2009

	Mujeres	Varones	Total	I F
Dirección de la Administración Pública y de empresas de 10 o más personas asalariadas	11.807	41.763	53.570	28,3
Gerencia de empresas con menos de 10 personas asalariadas	28.324	65.823	94.146	43,0
Gerencia de empresas sin p. asalariadas	36.985	52.075	89.060	71,0
Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines	90.613	113.585	204.197	79,8
Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	93.904	63.199	157.103	148,6
Técnicas/os y profesionales de apoyo	149.735	182.899	332.634	81,9
Empleadas/os de tipo administrativo	135.921	81.681	217.602	166,4
Trabajadoras/es de servicios de restauración y personales	220.364	99.560	319.924	221,3
Trabajadoras/es de servicios de protección y seguridad	3.173	67.307	70.480	4,7
Dependientes de comercio y asimilados	116.006	59.184	175.190	196,0
Trabajadoras/es cualificadas/os en agricultura y pesca	9.313	65.093	74.405	14,3
Trabajadoras/es cualificadas/os de construcción, excepto operadoras/es de maquinaria	3.258	227.242	230.500	1,4
Trabajadoras/es cualificadas/os de industrias extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	1.485	103.323	104.808	1,4
Trabajadoras/es cualificadas/os de industrias de artes gráficas, textil y confección de alimentos, ebanistas, artesanas/os y otros	19.610	39.163	58.774	50,1
Operadoras/es de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadoras/es y ensambladoras/es	11.885	44.295	56.180	26,8
Conductoras/es y operadoras/es de maquinaria móvil	3.931	145.015	148.946	2,7
Trabajadoras/es no cualificadas/os en servicios (excepto transportes)	206.249	59.464	265.713	346,8
Peonas/es de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	67.386	175.434	242.820	38,4
Fuerzas armadas	2.646	24.463	27.109	10,8
<b>Total</b>	<b>1.212.596</b>	<b>1.710.568</b>	<b>2.923.164</b>	<b>70,9</b>

Fuente IEA. Elaboración propia a partir de Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE 2009

Con el objeto de analizar la **existencia o no de discriminación salarial entre mujeres y varones**, hemos acudido al “*Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales*” publicado por el Centro de Estudios

Andaluces. Como podemos comprobar en la tabla 10, todavía existe tanto en España como en Andalucía una clara discriminación salarial entre mujeres y varones. Las ratios del salario medio por hora ponderado son, respectivamente, de 1,23 y de 1,24. Así pues, tomando como base el salario de los varones, podemos decir que el salario de las mujeres es casi un 20 % inferior al de los varones, exactamente un 19,5 % en España, y un 18,8 % en Andalucía. Comprobamos que **el principio de justicia distributiva expresado “a igual trabajo, igual salario” no se cumple** (Bericat E. y Sánchez E., 2009: 18).

**Tabla 7.** Salario medio por hora, según sexo y ocupación. Andalucía y España, 2005 (Euros)

	Andalucía		España		Ratio V/ M	
	M	V	M	V	And.	Esp.
<b>Salario medio por hora</b>	<b>7,0</b>	<b>7,9</b>	<b>7,4</b>	<b>8,5</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>
Dirección empresas y admón.	(--)	16,5	12,3	16,4	(--)	1,3
Técnicas/os y profesionales	12,5	14,5	12,5	14,7	1,2	1,2
Técnic./ Profesionales de apoyo	9,4	9,0	9,2	9,8	1,0	1,1
Empleadas/os administrativos	6,8	9,3	7,0	9,9	1,4	1,4
Trabajadoras/es de servicios	5,0	6,9	5,4	7,3	1,4	1,4
Trab. Cualificadas/os agricultura, pesca	(--)	6,0	5,9	6,2	(--)	1,1
Trab. Cualificadas/os en industria	(--)	6,6	5,0	7,1	(--)	1,4
Operadoras/es de máquinas	4,7	7,0	6,1	7,5	1,5	1,2
Trab. No cualificadas/os	5,0	5,8	5,2	6,1	1,2	1,2
<b>Salario medio por hora ponderado</b>	<b>6,4</b>	<b>7,9</b>	<b>6,9</b>	<b>8,5</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>

Fuente. Centro de Estudios Andaluces. *Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales*. Enero 2008

Se ha visto a lo largo de estos epígrafes que la igualdad entre mujeres y varones no es una realidad en el mercado laboral andaluz, ni en términos cuantitativos ni cualitativos. Juzguen si se da algún tipo de discriminación directa o indirecta atendiendo al sexo.

**Artículo 6.** *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* “Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

#### 4.5. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

**La conciliación de la vida personal, laboral y familiar constituye sin duda uno de los objetivos de la Ley de Igualdad.** Como hemos ido avanzado, *“la mayor dificultad que se plantea a las mujeres trabajadoras es la necesidad de conciliar dos espacios de relación que se diseñaron como incompatibles, pues entonces las y los protagonistas de uno y otro eran diferentes: los varones en el trabajo, y las mujeres en el hogar; de ahí que los horarios coincidieran, su ubicación no respondiera más que a las necesidades propias de cada uno y/o una, de un lado las zonas residenciales y de otro los centros de trabajo, de servicios o de gobierno, y así se organizaron dos mundos desde la incompatibilidad”* (Valpuesta R. 2007: 19).

Es necesario que se entienda el **concepto de conciliación** y el alcance de este. **Hablamos de compatibilizar, equilibrar las distintas facetas de la vida en las que nos desarrollamos como personas: nuestra vida laboral, nuestra vida personal y nuestra vida familiar, sin que ello implique impedir que otra persona lo consiga en los mismos términos.**

Hasta hace pocos años estos espacios se encontraban totalmente separados, el espacio público/productivo era regentado por varones y el privado/reproductivo por mujeres. En el momento que las mujeres comienzan a desempeñar trabajos remunerados “rompen” esta separación, la cuestión es que lo hacen asumiendo las responsabilidades del espacio público y del privado, a este problema y al intento de compatibilizar ambos espacios se le ha llamado **conciliación**.

En este momento la incorporación (aunque desigual) de las mujeres al mercado laboral y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar no están produciendo

como resultado un reparto equitativo del trabajo reproductivo en Andalucía. La incompatibilidad de relaciones “trabajo-familia o familia-trabajo y espacio personal” limitan el desarrollo profesional y personal de muchas mujeres.

Las gráficas y tablas que se muestran a continuación exponen con claridad el comentario anterior. Como hemos visto anteriormente, en 2008 **existen en Andalucía 32.600 mujeres que han trabajado anteriormente y actualmente no realizan una búsqueda activa de empleo por dedicarse a trabajos que se desarrollan en el ámbito reproductivo/convivencial.**

La tabla 11 muestra que también en el año 2008, 7.300 mujeres dejaron su empleo, pasando a ser desempleadas, por motivos relacionados con el cuidado de niñas y niños o de personas adultas enfermas, incapacitadas, mayores o por otro tipo de responsabilidades familiares, según la misma fuente tan solo **1.800 varones en toda Andalucía dejó su empleo por estos motivos.**

**Tabla 11.** Personas paradas que han trabajado anteriormente según causa por la que dejaron su último empleo. Andalucía

Andalucía	Cuidado de niñas/os o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	Otras responsabilidades familiares	Total de causas <sup>14</sup>
Mujeres	6.500	800	311.900
Varones	--	1.800	318.000
<b>Ambos sexos</b>	<b>6.500</b>	<b>2.600</b>	<b>630.000</b>

Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género. Año 2009

Vivimos en una sociedad en la que, a pesar de los avances que se están produciendo, se asignan sistemas de valores, pautas de comportamiento y roles distintos, con diferente reconocimiento social a mujeres y varones impidiendo la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo.

*“El hecho de que el trabajo doméstico se haya realizado gratuitamente por las mujeres a lo largo de la historia ha despojado a éste de todo valor económico. A través de la historia, mujeres y varones han estructurado la utilización del tiempo de diferente*

<sup>14</sup> Total de causas incluye además: Despido o suspensión de puesto, Fin de contrato, Enfermedad o incapacidad propia, realizar estudios o recibir formación, jubilación, otras razones, no sabe y personas paradas que han dejado su último empleo hace tres años o más.

*manera debido a prácticas y normas culturales socialmente aceptadas” (Gálvez L y Marcenaro O, 2008: 10)*

Con el objeto de analizar las **dinámicas internas que se desarrollan en los hogares**, hemos acudido a la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003<sup>15</sup>, realizada por el Instituto de Estadística de Andalucía y promovida por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat). Se trata de una encuesta no periódica que recaba información sobre las actividades diarias de las personas, de 10 y más años, a los hogares privados que residen en viviendas familiares principales, es decir, obtendremos información sobre el trabajo no remunerado realizado en los hogares.

La tabla 12 no deja lugar a dudas, existe una clara diferenciación, las mujeres se centran en el trabajo doméstico y de cuidados sin remuneración y los varones en el empleo remunerado. Sobre el total de personas que realizan actividades relacionadas con un trabajo remunerado, el 41,7% de los varones declaran hacerlo frente al 18,7% de las mujeres, con una media de horas de 8 horas y 14 minutos y 6 horas y 30 minutos respectivamente. Sin embargo, el 92,6% de las mujeres declara dedicar una media de 5 horas y 9 minutos diarios al trabajo doméstico y los cuidados, en el caso de los varones un 65,5%, dedican una media de 2 horas y 8 minutos diarios a estos trabajos.

**Tabla 8.** Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas según sexo. Andalucía

Andalucía 2002/ 03	Mujeres		Varones	
	Porcentaje de personas	Duración media diaria	Porcentaje de personas	Duración media diaria
Cuidados personales	100,0	11:29	100,0	11:34
Trabajo	18,7	6:30	41,7	8:14
Estudios	15,2	5:26	14,9	5:35
Hogar y familia	92,6	5:09	65,5	2:08
Trabajo voluntario y reuniones	15,7	1:54	9,8	2:05
Vida social y diversión	71,7	2:18	69,1	2:24
Deportes y actividades al aire libre	33,6	1:39	41,7	2:10
Aficiones y juegos	11,1	1:38	20,1	2:02
Medios de comunicación	84,4	2:23	84,9	2:46
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	83,2	1:14	88,6	1:24

Fuente. Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003. IEA, Curso 2002/03

<sup>15</sup> En el Anexo IV. se encuentra la clasificación completa de actividades.

Esta asunción de los trabajos de reproducción no se explica únicamente por la mayor dedicación de los varones al trabajo remunerado (productivo), dado que como podemos observar a continuación (tabla 13) las diferencias en el tiempo de asunción de estos trabajos domésticos se producen también entre personas ocupadas.

**En este sentido, una de nuestras hipótesis, que se completará en el siguiente capítulo, es el papel que las responsabilidades familiares juegan como freno fundamental para la plena incorporación de las mujeres en el mercado laboral.** El rol de las mujeres como cuidadoras del hogar y de las hijas o hijos es algo que influye en sus carreras profesionales: se encuentran en la actualidad sin empleo porque cuidan de la casa común, de personas en situación de dependencia, etc., será una hipótesis a corroborar a lo largo de la investigación.

**Tabla 9.** Población ocupada que comparte labores del hogar según sexo en Andalucía (miles de personas)

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Mujeres</b>					
Comparten trabajo en el hogar	723,4	892,5	984,5	1.048,9	1.045,7
Total de ocupadas	1.078,3	1.158,7	1.226,7	1.243,9	1.212,6
Porcentaje	67,1	77,0	80,3	84,3	86,2
<b>Varones</b>					
Comparten trabajo del hogar	508,3	638,0	729,6	775,6	737,7
Total de ocupados	1.881,3	1.951,6	1.992,6	1.905,8	1.710,6
Porcentaje	27,0	32,7	36,6	40,7	43,1

Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género. Años 2005-2009

## 5. UN DIAGNÓSTICO DE LA PARTICIPACIÓN EN CLAVE DE EQUIDAD

La Ley de Igualdad recoge una definición de los términos de presencia o composición equilibrada de mujeres y varones:

DA 1ª: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menores del cuarenta por ciento”.

Artículo 16. “*Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.* Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”. Es un principio de buenas intenciones pero no de obligado comportamiento.

En este bloque, y para completar los anteriores, profundizaremos en el diagnóstico sobre la participación de las mujeres en nuestra sociedad, esta vez a través del análisis de los resultados obtenidos de las técnicas de investigación utilizadas en este proyecto. Para ello, en un primer epígrafe ofrecemos una radiografía actual de la participación de las mujeres en los órganos de decisión de los diversos ámbitos políticos, sociales y culturales, teniendo en cuenta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y posteriormente en nuestra Comunidad la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Los datos obtenidos se han recogido a través de la información facilitada por el Instituto de Estadística de Andalucía en su publicación del *Anuario Estadístico de Andalucía 2009, Perspectiva de Género del Instituto de Estadística de Andalucía*, en el que se muestran indicadores estadísticos que miden la participación ciudadana en los distintos ámbitos y procesos a través de los cuales se configura la vida comunitaria que resulta vital para el conocimiento de una sociedad.

Este primer capítulo se presenta organizado en dos subcapítulos. El primero, "**Participación política**", proporciona información desagregada por sexo en torno a la participación de las ciudadanas y ciudadanos de Andalucía en los órganos e instituciones políticas. El segundo subcapítulo, "**Participación pública**", aporta datos sobre los niveles de participación en órganos públicos de decisión e influencia en la sociedad. Así se recoge la distribución por sexo de las personas que componen los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía, de los

órganos de gobierno de las Universidades Andaluzas, de las miembras y miembros de los Órganos Judiciales y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

En un segundo epígrafe analizamos los factores que influyen en el logro o el fracaso en el camino hacia la meta de la igualdad en el acceso a un empleo de calidad y paridad en los órganos de decisión. Nos referimos aquí a factores de diferente índole tales como sociales, económicos, culturales, socio-demográficos (edad, clase social, estructura familiar, etc.) Así mismo se identifican a las y los agentes sociales que tienen algún tipo de implicación en el logro de la igualdad de género en el mercado laboral.

En el tercer epígrafe se han identificado y evaluado los principales indicadores que miden el grado de equidad conseguida en el acceso al empleo de calidad y la paridad existente en los órganos de decisión.

Para terminar, en el cuarto y último capítulo de este bloque, se analizan los logros más relevantes en lo que a igualdad de oportunidades en el mercado laboral se refiere, así como aquellos obstáculos aún presentes que hay que superar para seguir avanzando en este camino (retos de futuro), además se recogen los beneficios más relevantes que supondría la implantación real de un mercado laboral equitativo.

## 5.1. Situación actual

El primer aspecto confirmado ha sido que se han producido **importantes avances en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en todos los ámbitos sociales**, destacando como hito y representación de esta nueva realidad la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Si bien, a nivel general, consideran que estos avances se están produciendo **a ritmo muy lento** quedando un largo camino por recorrer en la equiparación de los espacios entre mujeres y varones.

De esta forma se aprecia como es en la **Administración Pública, en la Universidad y/o en los Centros de Investigación**, donde más avances se están produciendo, llegando a cumplir en su gran mayoría cuotas de paridad, entre otras cosas porque están obligados al cumplimiento de las normas, muy claras en este sentido.

En relación a la **situación actual de la participación de las mujeres en el mercado laboral**, se señala una mayor incorporación de éstas al trabajo remunerado, que se

debe valorar teniendo en cuenta que se ha partido de una participación muy desigual entre mujeres y varones, por lo que aún queda mucho camino por recorrer. Igualmente, cabe señalar que esta mejora está siendo mayor en el **sector público** que en el privado, debido, entre otras cosas a que el acceso a la administración está garantizado por un sistema regulado de oposición en el que hay garantías igualitarias; existen una serie de medidas (reducción de jornada; concesión de excedencias y permisos; etc.) que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral; hay salarios equitativos en cuanto a categoría profesional y jornada laboral. Donde existe más controversia es en el **acceso en igualdad de condiciones a puestos de responsabilidad**. Ya que nos encontramos con opiniones que afirman que no existe paridad en las direcciones generales; en los cargos políticos, en el acceso a cargos de dirección a través de cargos de confianza; en los órganos de gobierno de las universidades donde no se llega al 10% de mujeres; existiendo además segregación en cuanto a categorías laborales.

Así, los aspectos más negativos recaen sobre las condiciones laborales para las mujeres (calidad en el empleo), entre estos aspectos destacan la dificultad en el acceso a puestos de responsabilidad en empresas privadas, y entidades y administraciones públicas, la insuficiencia de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la desigualdad en el salario y el mayor número de contrataciones a tiempo parcial. Destacando que es en la **empresa privada**, uno de los ámbitos en los que menos se ha avanzado en este sentido.

### 5.1.1 Participación Política

#### Parlamento de Andalucía

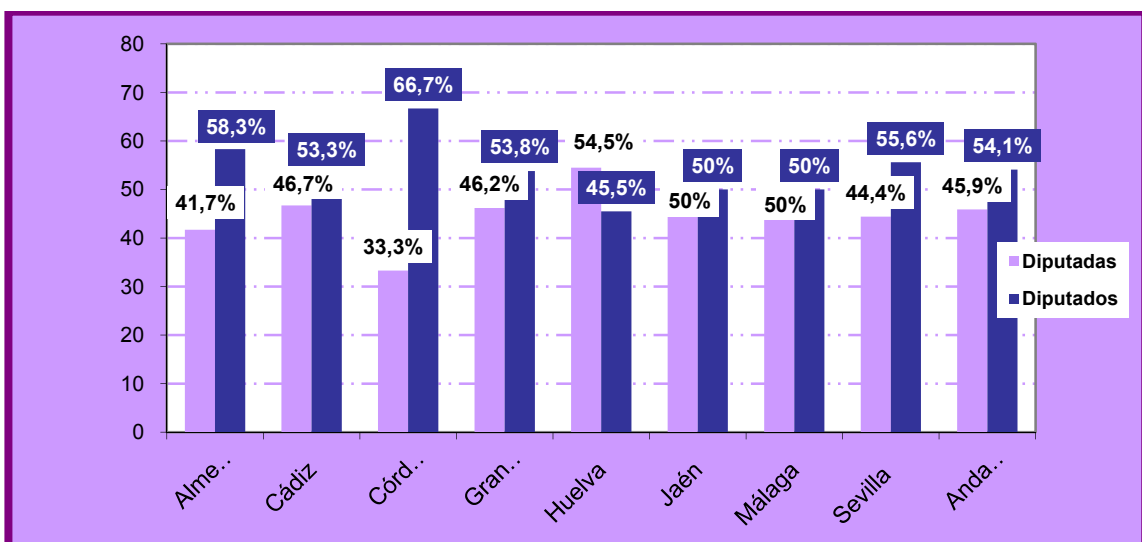
El Parlamento de Andalucía se constituye en 1982, tras la aprobación del Estatuto de Autonomía en 1981, representa al pueblo andaluz y es el órgano sobre el que descansa el poder legislativo. Sus 109 miembros y miembros son elegidos por sufragio universal, mediante un sistema electoral proporcional corregido territorialmente de forma que ninguna provincia tenga más del doble de diputadas y/o diputados que otra.

La Comunidad Autónoma de Andalucía se configura como un sistema parlamentario de gobierno por lo que el Parlamento es el centro de las decisiones políticas fundamentales siendo la primera de ellas la elección de la Presidenta o Presidente del Gobierno, que lo es también de la Comunidad. De este modo, le corresponde al Parlamento el ejercicio de la potestad legislativa a través de la cual se hace efectiva su autonomía política por cuanto sus leyes no se encuentran sujetas más que a la Constitución y al Estatuto de Autonomía. El Parlamento ejerce la potestad legislativa,

impulsa y controla la acción del Consejo de Gobierno, aprueba los presupuestos de la Comunidad y realiza aquellas otras funciones que se establecen en el Estatuto de Autonomía y sus leyes.

Tomando como referencia los datos de septiembre de 2009 (INE), la presencia de diputadas y diputados en el Parlamento de Andalucía en la octava legislatura es de 50 mujeres y 59 varones. Por provincias lo primero que destaca es que, a excepción de Huelva, en ningún caso las mujeres son mayoría respecto a los varones, sin embargo, **en todas se cumplen los porcentajes de representación paritaria a excepción de Córdoba** con un 33,3 % de mujeres y 66,7% varones, en las provincias de Jaén y Málaga nos encontramos con cuotas que suponen paridad real con proporciones de 50%.

**Gráfica 10.** Parlamento de Andalucía por sexo y provincia. Legislatura octava



Fuente: Elaboración propia a partir de IEA. Anuario Estadístico de Andalucía 2009. Perspectiva de Género

### Representación en Alcaldías y Diputaciones

Los datos sobre alcaldías y diputaciones (2008), muestran una presencia minoritaria de las mujeres, los municipios andaluces están dirigidos por 125 alcaldesas (16,2%) y 645 alcaldes (83,8%) y en las Diputaciones Provinciales hay 82 mujeres (36,3%) y 144 varones (63,7%). A lo largo de las distintas legislaturas se ha producido un aumento de la participación del número de mujeres pero está claro que estamos muy lejos de una representación equilibrada.

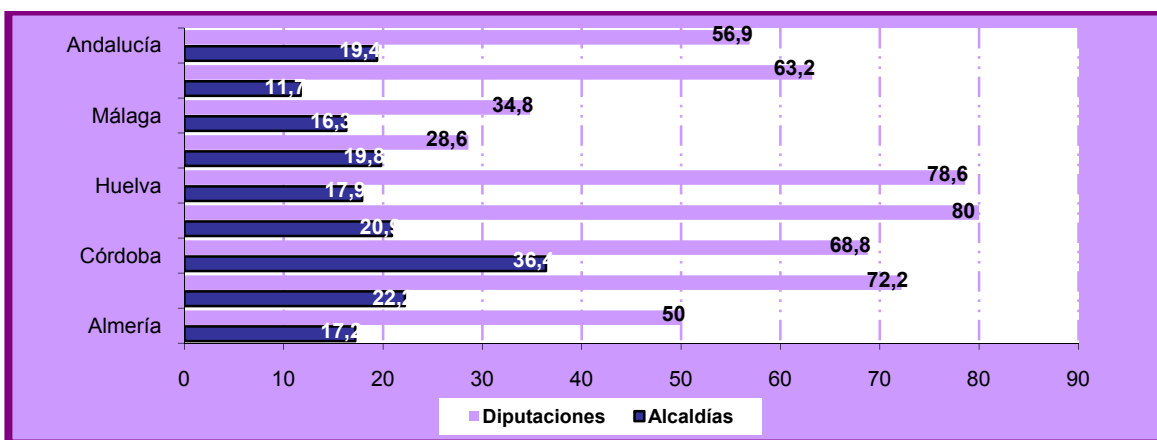
En Andalucía, los datos según sexo y provincia son similares a los comentados, la gráfica 11 muestra los índices de feminización, si lo recordamos mide la proporción de



mujeres con respecto al número de varones, siendo el valor 100 la igualdad numérica. Es en las alcaldías donde más acusada se aprecia la ausencia de mujeres, en Sevilla hay 11,7 mujeres por cada 100 varones. En general, porcentaje arriba o abajo, hay que destacar que en **ninguna provincia andaluza la proporción de alcaldesas supera el 30%**.

En las **Diputaciones Provinciales** la presencia de las **mujeres** es mayor que en el caso de las alcaldías aunque no la deseable, **la proporción se sitúa entre el 30% y el 45%**, siendo las provincias de Jaén y Málaga las que menos proporción de mujeres tienen. En el otro extremo son Cádiz, Córdoba, Granada y Huelva las que tienen una representación paritaria en la que las mujeres, con unos porcentajes del 40 al 44%, nunca son mayoría.

**Gráfica 4.** Índice de feminización, Alcaldías y Diputaciones Provinciales electas en las elecciones municipales del 27 de mayo de 2007



Fuente. Elaboración propia IEA. Andalucía Datos Básicos 2009. Perspectiva de género. Datos actualizados en 2008.

Esta gráfica **muestra una realidad muy lejana de nuestro objetivo, que en un futuro (no muy lejano) mujeres y varones tengan una participación equivalente en los espacios de poder en los cuales se perfilan los destinos de la sociedad.**

*“La exigencia de presencia equilibrada de ambos géneros tiene su fundamento en la misma democracia, que requiere de la participación de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto. El argumento que lo sustenta está en la necesidad de invertir la inercia de unos comportamientos que dejan sistemáticamente a la mayoría de las mujeres fuera de estos ámbitos, unos comportamientos que en su sistemática repetición definen una realidad que no puede más que ser calificada de inconstitucional. Y la razón última de esta medida está en que la diferencia sexual no puede ser causa de exclusión de los ámbitos de poder cuando las mujeres y los hombres tienen la misma aptitud y*

*competencia para el desempeño de la actividad de que se trate, como la realidad nos alerta con excesiva frecuencia” (Valpuesta R., 2007: 23).*

Antes de cerrar este punto, es necesario valorar la presencia de las mujeres en legislaturas anteriores. En la legislatura 1999/2003 había 60 alcaldesas y 709 alcaldes; en la legislatura 2003/2007 109 alcaldesas y 661 alcaldes y en la actual 125 alcaldesas y 645 alcaldes. En cuanto a las Diputaciones Provinciales sucede lo mismo, en la legislatura 2003/ 2007 hubo 70 diputadas y 156 diputados y hoy hay 82 mujeres y 144 varones. Destacamos que, a pesar de una presencia minoritaria de las mujeres, se produce en el tiempo un aumento constante, por lo que será necesario evaluar si este aumento continúa y los efectos de la Ley de Igualdad se cumplen en la próxima legislatura 2011.

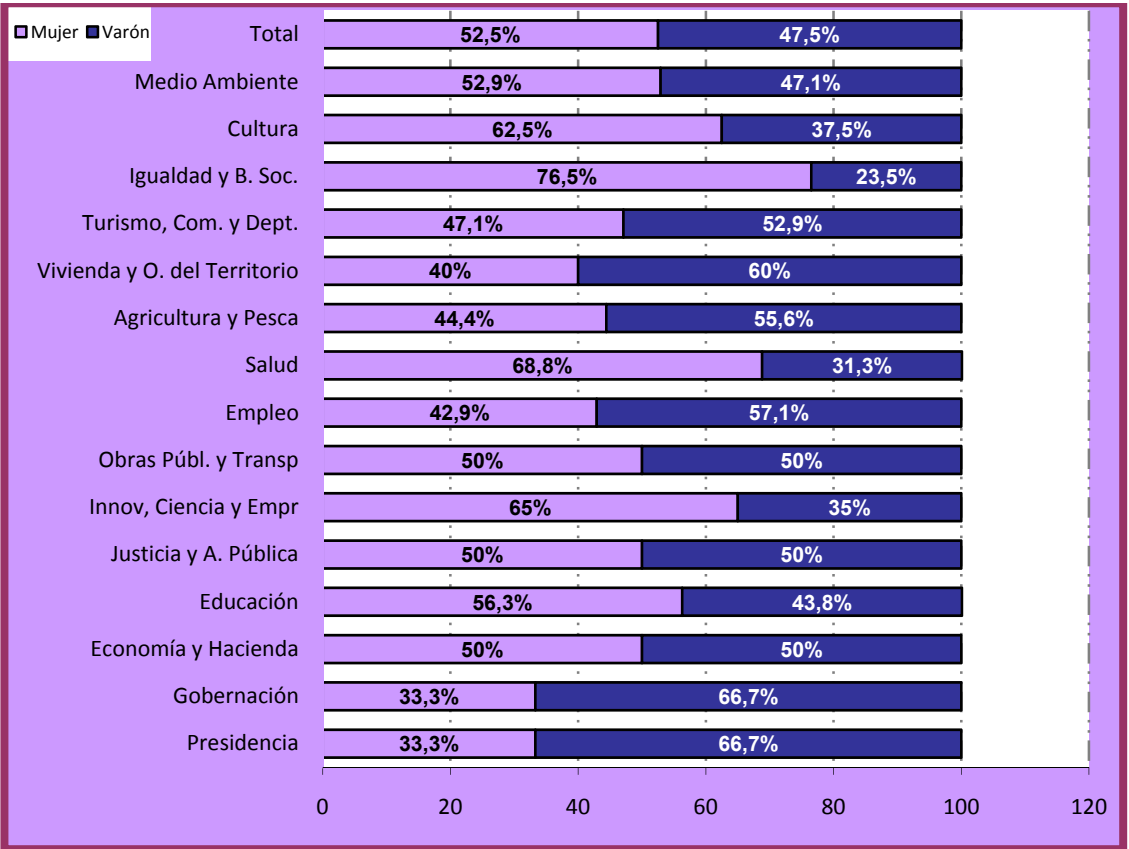
### Altos Cargos de la Junta de Andalucía

En este punto analizaremos la clasificación por sexo y Consejerías de los altos cargos de la Junta de Andalucía. A efectos de este indicador se ha computado como altos cargos a personas titulares de la Presidencia de la Junta de Andalucía, de las Consejerías, Viceconsejerías, de las Secretarías Generales, Secretarías Generales Técnicas, Directoras y Directores Generales y titulares de las Delegaciones.

A fecha 11 de enero 2010, el porcentaje de mujeres dentro del número total de altos cargos es 52,5% sobre 47,5%, cifra que cumple el principio de representación equilibrada. En cuanto a la distribución por Consejerías, destacan Obras Públicas y Transportes, la de Justicia y Administración Pública y Economía y Hacienda con una presencia equitativa de mujeres y varones (50%). **Se rompen los principios de presencia equilibrada (40%-60%) en las Consejerías de Cultura, Igualdad y Bienestar Social, Salud e Innovación, Ciencia y Empresa con mayor número de mujeres y en Gobernación y Presidencia con mayor número de varones, consideramos que esta sobrerrepresentación no es favorable y que son unas proporciones que han de ajustarse con el fin de que exista una representación paritaria al 50% de ambos sexos en todas las Consejerías.**

Si atendemos a los datos mostrados en el Anexo III, observamos como entre las personas titulares de las Consejerías el número de consejeras (60%) supera al de consejeros (40%), siempre dentro de lo que establece la ley, y lo mismo ocurre en las Secretarías Generales Técnicas, a diferencia de las Viceconsejerías, en las cuales la proporción de mujeres es del 13% y la de varones del 87% o las Secretarías Generales Técnicas con un 73,3% de mujeres y 26,7% de varones y Direcciones Generales con unos porcentajes de 62,5% y 37,5% respectivamente.

**Gráfica 12.** Altos cargos de la Junta de Andalucía por sexo



Fuente. Elaboración propia IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género. Datos a 11 de enero 2010

### 5.1.2. Participación Pública

#### Directivas y directivos del Tribunal Superior de Justicia

Es el órgano jurisdiccional en que culmina la Organización Judicial en Andalucía (y para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) y es competente en los términos establecidos por la Ley Orgánica correspondiente, para conocer los recursos y los procedimientos en las distintas órdenes jurisdiccionales y para tutelar los derechos reconocidos por el Estatuto de Autonomía de Andalucía de 2007. En todo caso, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía es competente en las órdenes jurisdiccionales civiles, penales, contencioso-administrativos, sociales y en las que pudieran crearse en el futuro.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía es la última instancia jurisdiccional de todos los procesos judiciales iniciados en Andalucía (y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla), así como de todos los recursos que se tramiten en sus ámbitos territoriales, sea cual fuere el derecho invocado como aplicable, de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial y sin perjuicio de la competencia reservada al Tribunal Supremo. La Ley Orgánica del Poder Judicial determinará el alcance y contenido de los indicados recursos.

**Por cada 100 varones que trabajan en el Tribunal Superior de Justicia hay 32,8 mujeres. En el año 2009 no hay ninguna mujer que ostente la presidencia de las salas, en las secretarías hay una proporción del 50%, pero en cuanto a magistradas o magistrados el porcentaje de éstas tan solo llega al 22,2%.**

**Tabla 10.** Representación de los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Andalucía

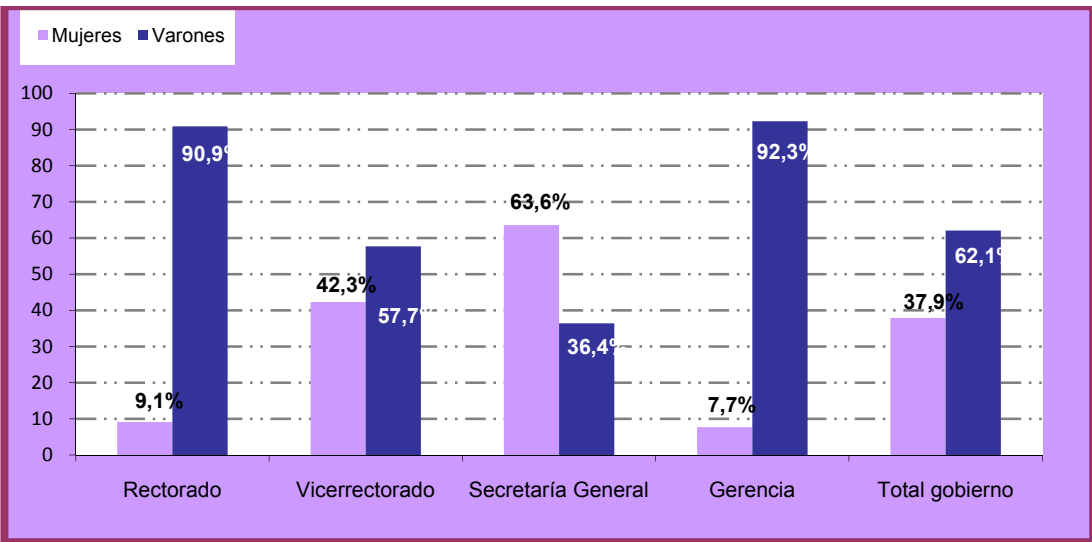
	Mujeres	Varones	IF
Presidencia	-	1	-
Secretaría	1	-	np
<b>Sala de lo Contencioso-Administrativo</b>			
Presidencia	-	3	-
Secretaría	3	5	60,0
Magistradas/os	7	30	23,3
<b>Sala de lo Social</b>			
Presidencia	-	3	-
Secretaría	2	2	100
Magistradas/os	7	17	41,1
<b>Sala de lo Civil y lo Penal</b>			
Presidencia	-	1	-
Secretaría	1	-	np
Magistradas/os	-	2	-
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>32,8</b>

Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2009. Perspectiva de género. Años 2009

## Órganos unipersonales de gobierno de las Universidades Andaluzas

Podemos observar en la gráfica 12 que, a excepción de las secretarías generales, los órganos de gobierno de las universidades andaluzas están formados fundamentalmente por varones. En lo que a rectorado y gerencia se refiere, existen unos porcentajes de mujeres de un 9,1% y un 7,7% respectivamente, por lo que se muestra imprescindible el impulso de medidas para conseguir una presencia equilibrada de mujeres y varones cumpliendo así la *Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su Artículo 20. "Igualdad de oportunidades en la Educación Superior, establece que, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y varones en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación"*.

**Gráfica 13.** Organismos unipersonales de gobierno en las universidades andaluzas por sexo



Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género. Datos a 12 de enero 2010

Por universidades, teniendo en cuenta el total del gobierno, destacan con un reparto paritario las Universidades de Granada, la Universidad Internacional de Andalucía (con una proporción favorable a las mujeres), la de Málaga y la de Sevilla (con una proporción paritaria real al 50%) y la Internacional de Andalucía e Internacional Menéndez Pelayo con proporciones favorables a los varones. En el resto de universidades andaluzas no se respeta un reparto equitativo global, las más destacadas con unos porcentajes de mujeres del 21,4%, 23,1% y 25% son las de Córdoba, Cádiz y Pablo Olvide de Sevilla respectivamente.

Se puede hacer una lectura muy diferente si nos fijamos en cada uno de los órganos de gobierno. En cuanto a los **rectorados**, destacar que tan sólo en la Universidad de Málaga una mujer ostenta este cargo, y a excepción de este caso todos los demás son varones. La **gerencia** también es masculina, tan solo en la Universidad Internacional de Andalucía hay una mujer de las 3 gerencias existentes (las otras dos pertenecen a varones). Es en el **Vicerrectorado y la Secretaría General** donde la balanza se equilibra.

**Tabla 11.** Organismos unipersonales de gobierno según universidad por sexo en Andalucía

	Rectorado		Vicerrectorado		Secretaría General		Gerencia		Total Gobierno		
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	IF
<b>Almería</b>	-	1	3	6	1	-	-	1	4	8	50,0
<b>Cádiz</b>	-	1	2	8	1	-	-	1	3	10	30,0
<b>Córdoba</b>	-	1	2	9	1	-	-	1	3	11	27,3
<b>Granada</b>	-	1	6	4	1	-	-	1	7	6	116,7
<b>Huelva</b>	-	1	3	7	1	-	-	1	4	9	44,4
<b>Jaén</b>	-	1	5	5	-	1	-	1	5	8	62,5
<b>Málaga</b>	1	-	6	5	-	1	-	1	7	7	100,0
<b>Sevilla</b>	-	1	5	4	1	-	-	1	6	6	100,0
<b>Pablo de Olavide</b>	-	1	3	6	-	1	-	1	3	9	33,3
<b>U.I. Andalucía</b>	-	1	3	1	1	-	1	2	5	4	125,0
<b>U. I. Menéndez Pelayo</b>	-	1	3	1	-	1	-	1	3	4	75,0

Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género. Datos a 12 de enero 2010

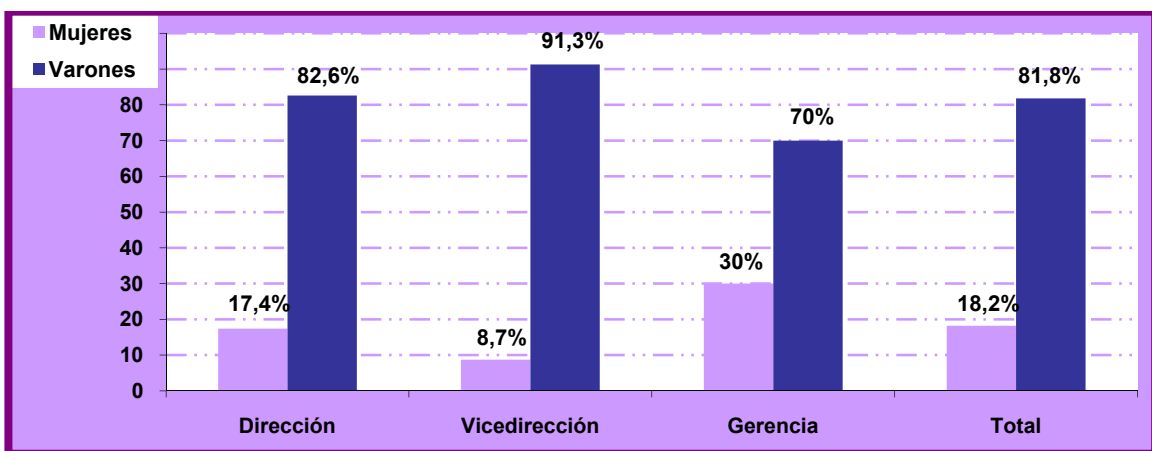
## Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas de Andalucía

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es un Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICYT) que, por su volumen de recursos y de actividades, es el Organismo Público de Investigación más importante de España. Sus principales misiones son promover y realizar investigación científica y técnica; Impulsar el progreso científico y tecnológico en España; Y contribuir a mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos.

Andalucía, con 23 Centros, 9 de ellos Mixtos con diversas Universidades andaluzas y Consejerías de la Junta de Andalucía es, después de Madrid, la Comunidad Autónoma que cuenta con mayor número de Centros del CSIC. En ellos, desarrollan su actividad alrededor de 1.400 personas.

La gráfica siguiente nos muestra que, para el total de Andalucía, sobre la participación por sexo en el gobierno de los 23 centros de investigación del CSIC, la proporción de mujeres en todos los niveles de dirección es muy baja. Como podemos observar, en los puestos de gerencia es donde se encuentran más mujeres y tan solo suponen el 30%, esta gráfica muestra un largo camino por recorrer.

**Gráfica 14.** Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas porcentaje por sexo, en Andalucía



Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2009. Perspectiva de género. Datos a 28 de julio 2009

**Tabla 12.** Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía, por sexo y provincia. Andalucía

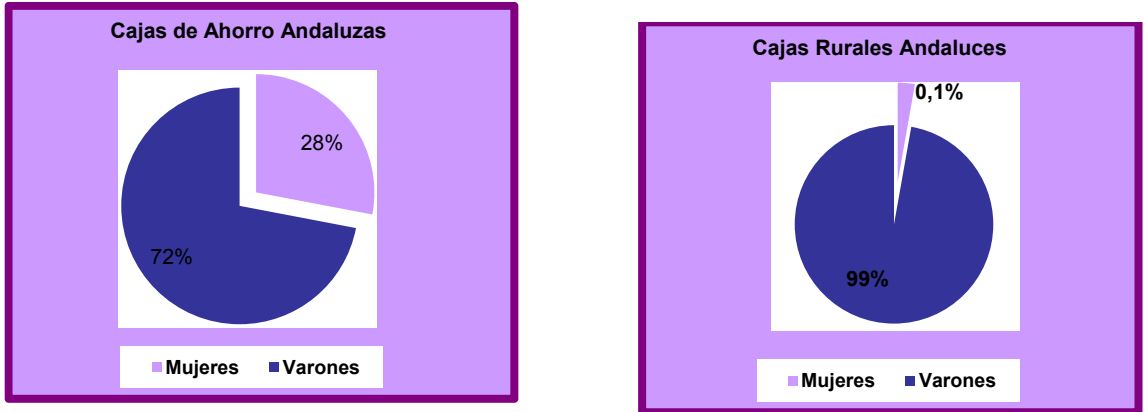
	Dirección		Vicedirección		Gerencia		Total		
	M	V	M	V	M	V	M	V	IF
<b>Almería</b>	1	-	-	1	-	1	1	2	50,0
<b>Cádiz</b>	1	-	-	1	1	-	2	1	200,0
<b>Córdoba</b>	-	2	-	1	1	1	1	4	25,0
<b>Granada</b>	1	4	-	7	1	4	2	15	13,3
<b>Málaga</b>	-	1	-	1	-	1	-	3	-
<b>Sevilla</b>	1	12	2	10	3	7	6	29	20,7

Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2009. Perspectiva de género. Datos a 28 de julio 2009

## Equipos directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas

Los gráficos que se recogen en la gráfica 14 corresponden a las cinco Cajas de Ahorro Andaluzas, con sede central o raíz en esta Comunidad. Observamos que la presencia de mujeres en los órganos de gobierno a septiembre de 2009 es de un 28%. Por otro lado, en los órganos de gobierno de las Cajas Rurales, el 99% está representado por varones.

**Gráfica 15.** Porcentaje de mujeres y varones en los Equipos Directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas



**Fuente.** Informe de Impacto de Género del presupuesto de la CA de Andalucía para 2010

## Mujeres y varones en los equipos directivos de la RTVA

Respecto a los datos de 2009, se observa una presencia de mujeres y varones paritaria en el Consejo de Administración (favorable a las mujeres) y la Dirección Territorial. En el resto del área de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía la presencia de mujeres es minoritaria, a pesar de haberse producido un incremento de su presencia con respecto a años anteriores.



**Tabla 17.** Porcentaje de personal de Radio Televisión de Andalucía por sexo

	% Mujeres	% Varones	IF
<b>Consejo de administración de RTVA</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>116,7</b>
<b>Directoras/ es territoriales de RTVA</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>75,0</b>
<b>Comisión de control parlamentario de RTVA</b>			
Grupo Socialista	3	6	50,0
Grupo Popular	1	6	16,7
Grupo IU-LV-CA	-	1	-
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>30,8</b>
<b>Áreas corporativas y operativas<sup>16</sup></b>			
Directoras/ es	4	11	36,4
Jefas/es	6	8	75,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>52,7</b>

Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2009. Perspectiva de género. Datos a 15 de julio 2009

## 5.2. Factores determinantes y el papel de las y los agentes sociales

En este capítulo se han analizado los factores que influyen en el logro o el fracaso en el camino hacia el acceso a un empleo de calidad y paridad en los órganos de decisión. Nos referimos a factores de diferente índole tales como sociales, económicos, culturales, socio-demográficos (edad, clase social, estructura convivencial, etc.), según el análisis de la información obtenida. De esta forma hemos identificado los factores que han podido favorecer u obstaculizar la consecución de igualdad entre mujeres y varones en el mercado laboral, y también los hemos clasificado según los distintos ámbitos de la realidad a la que hacen referencia: ámbito educativo, legislativo, público/productivo, privado/reproductivo y el de la sociedad en general.

<sup>16</sup> Incluye las siguientes direcciones: General de RTVA, Dirección-Gerencia de RTVA, Canal Sur Radio, Comercial y de Comunicación, Gabinete de Dirección General, Informativos Canal Sur TV y Antena de Canal Sur Televisión.

Así mismo, en este capítulo, se identifican a las y los agentes sociales que tienen algún tipo de implicación en el logro de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

### 5.2.1. Factores determinantes

En cuanto a los **factores que han favorecido** el avance en materia de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, obtenemos los siguientes en función de los resultados del análisis:

Desde el **ámbito político y legislativo** se han señalado varios factores:

- La lucha feminista, ya sea desde dentro o desde fuera del sistema político establecido.
- La instauración de la democracia y la aprobación de la Constitución Española.
- El desarrollo de directivas europeas, leyes nacionales y autonómicas garantes de la igualdad de género y favorecedoras de la igualdad de oportunidades, la conciliación y el fomento del acceso de las mujeres al empleo.
- La defensa de derechos de las mujeres y la denuncia de la discriminación laboral por parte de los sindicatos.
- El desarrollo de políticas de acción positiva para la participación política, que ha favorecido el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad política.
- La incorporación de España a espacios políticos internacionales más avanzados en esta cuestión.

Desde la **Administración Pública** y las acciones estatales:

- La obligatoriedad y los incentivos por parte de la Administración Pública para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas y entidades.
- Las campañas de sensibilización y concienciación puestas en marcha en defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y en todas las esferas de la vida.
- Las prestaciones sociales dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, como la ampliación de baja parental.

Desde el **ámbito productivo o económico** se han señalado los siguientes factores:

- La progresiva implementación de medidas de acción positiva en las empresas, como parte de la Responsabilidad Social Corporativa de las mismas.
- La iniciativa de un, cada vez, mayor número de empresas que empiezan a cuantificar los beneficios económicos y valorar las ventajas de las políticas de igualdad de género.

- La mejora en el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad económica, ya sea en empresas u órganos públicos de decisión económica.

#### Desde el **ámbito educativo**:

- La universalización de la educación y la ampliación de los niveles obligatorios hasta los 16 años de edad.
- La mayor formación de las mujeres y el paulatino aumento del acceso de las mujeres a la Universidad que las cualifica para un mejor desarrollo profesional.
- La implantación progresiva de la coeducación en los planes formativos.
- La inclusión de la perspectiva de género en muchos de los trabajos de investigación.

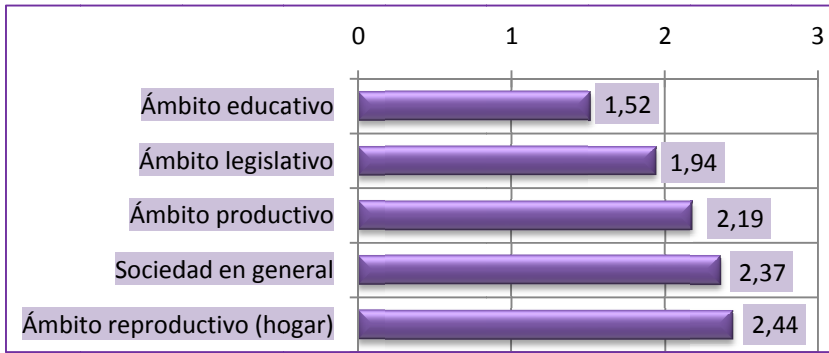
#### Desde el **ámbito social y convivencial**:

- La mayor libertad, autonomía y control en la propia reproducción.
- El incremento de los servicios públicos destinados a la atención y cuidado de menores y personas dependientes, al igual que el apoyo de familiares.
- Un número cada vez mayor de mujeres gestoras que sirven como modelo al resto de la sociedad.
- Una mayor concienciación general de la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral y en todos los ámbitos de la vida.
- El incremento de la asunción, por parte de los varones, de responsabilidades familiares y domésticas.

Por lo que se refiere a los factores que han influido de forma negativa en la consecución y la lucha en pro de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, hemos identificado una serie de **factores obstaculizadores** que se han organizado en diversos ámbitos: educativo, legislativo, productivo, reproductivo y social (sociedad en general).

Estos factores han sido valorados en una escala de 0 a 3, donde 0 es nada relevante, 1 es poco, 2 es bastante y 3 es muy relevante, por su peso como aspectos que han podido frenar el proceso de lograr instaurar igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Previamente, en la gráfica 15, se exponen las medias en valoración de cada uno de los ámbitos en los que se han agrupado estos factores. De esta forma, se observa que existen diferencias apreciables según hablemos de factores de un ámbito u otro. Concretamente, los ámbitos con menor relevancia son el educativo y el legislativo, que se encuentran entre valores de “poca relevancia” y “bastante relevancia”, el resto, como el productivo y, sobre todo, el de la sociedad en general y el reproductivo, se encuentran entre valores más importantes, de “bastante relevante” y “muy relevante”.

**Gráfica 16.** Grado de relevancia de los factores para la consecución de la igualdad real en el mercado laboral



Fuente. Elaboración propia

Estos resultados no parecen muy sorprendentes. Se puede considerar, con salvedades ya que aún queda mucho por hacer en ambos ámbitos, que donde más avances se han conseguido es en los aspectos legislativos y educativos. Y que **donde quedan más asuntos pendientes es en los espacios convivenciales**, en la dinámica de las propias empresas y/o entidades o en las identidades sociales de género.

Por orden de relevancia desgranamos los aspectos concretos que dentro de cada ámbito, y siempre desde el punto de vista de informantes clave y personas expertas, se consideran los principales obstáculos y por tanto aspectos pendientes de solventar:

En el **terreno educativo** es el menos relevante, y puede que por ello sólo se hayan señalado 3 factores obstaculizadores en éste:

### **Ámbito educativo**

*Difícil acceso para las mujeres a la educación, que hasta hace relativamente poco tiempo estaba reservada a los varones.*

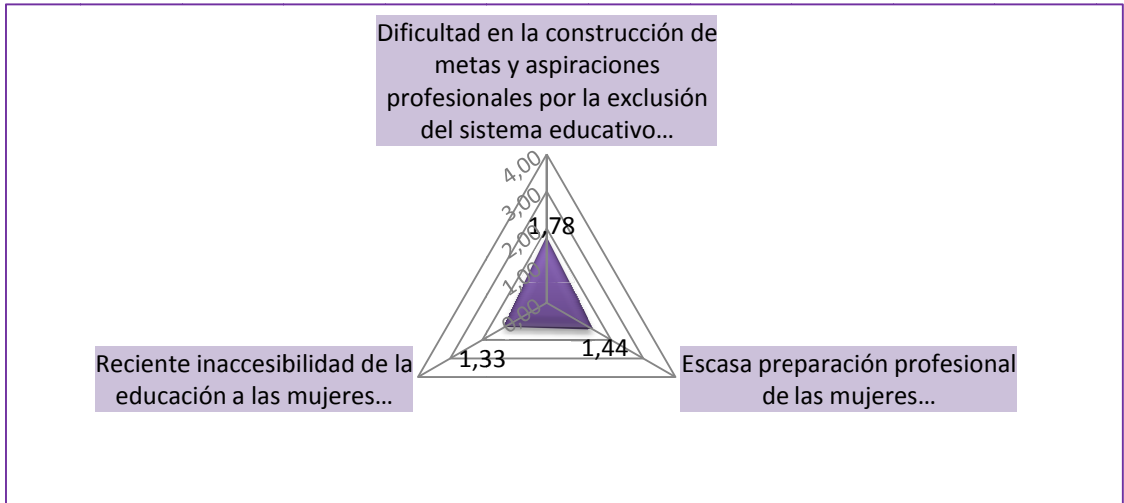
*Aún escasa preparación profesional de las mujeres, sobretodo en edades avanzadas.*

*Su exclusión del sistema educativo ha impedido que elaboren aspiraciones, metas y objetivos profesionales, como lo han hecho los varones. Diferencias en la construcción identitaria.*

Se pueden realizar un par de observaciones al respecto. Por un lado, en las expresiones utilizadas por las personas expertas, se observa que hacen alusión al mismo fenómeno de una u otra forma y que tienen una denotación pasada. Esto significa que parecen factores relativamente superados, si bien siguen teniendo una repercusión significativa en la actualidad, algo que parece lógico por el carácter

socializador de la educación, como se señala en el último de los factores. Este último, además expresa de forma nítida y recoge el significado de los anteriores.

**Gráfica 17.** Factores en el ámbito educativo (grado de relevancia)



Fuente. Elaboración propia

Por otro lado, observando las puntuaciones obtenidas en cuanto al grado de importancia de los tres factores, se puede indicar que ninguno de ellos llega al nivel de ser considerado un factor con “bastante relevancia” (valores menores a 2), siendo el último el más valorado (creemos que por su capacidad de expresar más adecuadamente el sentido de todos ellos).

En segundo lugar, en el **ámbito legislativo** –ámbito que no supera la barrera de “bastante relevante” (valor medio de 1,94)- se hace alusión a la lentitud y la falta de aplicación práctica de la legislación en clave de género, pero también a la falta de desarrollo legislativo propiamente dicho e incluso a la desigualdad instaurada en los procesos de generación y ejecución de las normativas.

---

### **Ámbito legislativo**

---

*La legislación ha llegado tarde y sin procesos pedagógicos que hagan que dicha legislación se instale en el imaginario colectivo de la sociedad.*

*Falta de legislación, planes de igualdad, negociación colectiva.*

*Dominio masculino de los centros de decisión política y poder económico (entre otros) que sesgan el acceso de las mujeres cuando no existe regulación que lo impida.*

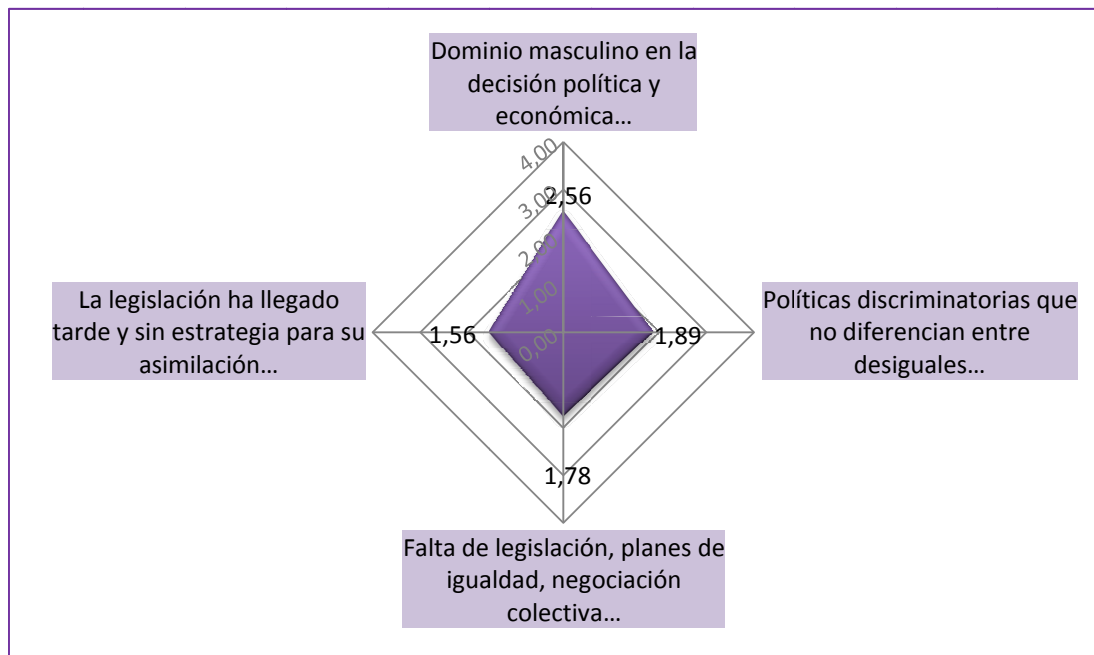
*Fomento de desigualdades mediante políticas discriminatorias que no diferencia entre desiguales.*

---

De hecho, parece desprenderse de los factores señalados que las leyes en este sentido han llegado tarde, están incompletas en relación a su desarrollo y las normativas de aplicación y, sobretodo, en los escenarios donde no existe o dependen en su implementación de la voluntad de centros de decisión política o económica, directamente, no se aplican. Por último, uno de los factores señala que algunas políticas aparentemente equilibradoras se diseñan sin tener en cuenta la desigualdad de oportunidades existente, es decir no diferencian entre desiguales, convirtiéndose finalmente por ello en políticas discriminatorias.

El obstáculo más importante en el ámbito legislativo es el **control masculino de los centros de decisión político y económico** (único factor señalado por encima del 2), seguido de las políticas discriminatorias por no diferenciar entre desiguales.

**Gráfica 18.** Factores en el ámbito legislativo (grado de relevancia)



Fuente. Elaboración propia

El **ámbito productivo** con una media de relevancia de 2,14, es el tercer ámbito y es en el que se señalan un mayor número de factores.

---

## Ámbito productivo

---

*Ausencia de actuaciones de promoción laboral basadas en la cualificación y capacidad laboral y que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.*

*Tiempos de trabajo (jornadas laborales) difícilmente compatibles con las responsabilidades familiares, asumidas todavía en su mayoría por las mujeres.*

*División sexual del trabajo basada en la diferencia de roles y estereotipos entre mujeres y varones, unas dedicadas al ámbito privado y otros al ámbito de lo público.*

*Infravaloración de las actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres, considerándose las como propias de su sexo, obligatorias y no remuneradas.*

*La existencia explícita e implícita de conductas sexistas y machistas en los lugares de trabajo que limitan el acceso y la promoción de las mujeres.*

*La creencia estereotipada de que las mujeres son menos productivas en el empleo debido a las responsabilidades familiares que la construcción social del género les asigna.*

*La falta de flexibilidad de las organizaciones.*

*Falta de guarderías en el centro de trabajo.*

*Poco poder empresarial de las mujeres.*

*Techo de cristal.*

*Reticencia empresarial a contratar mujeres y especialmente a facilitar su promoción.*

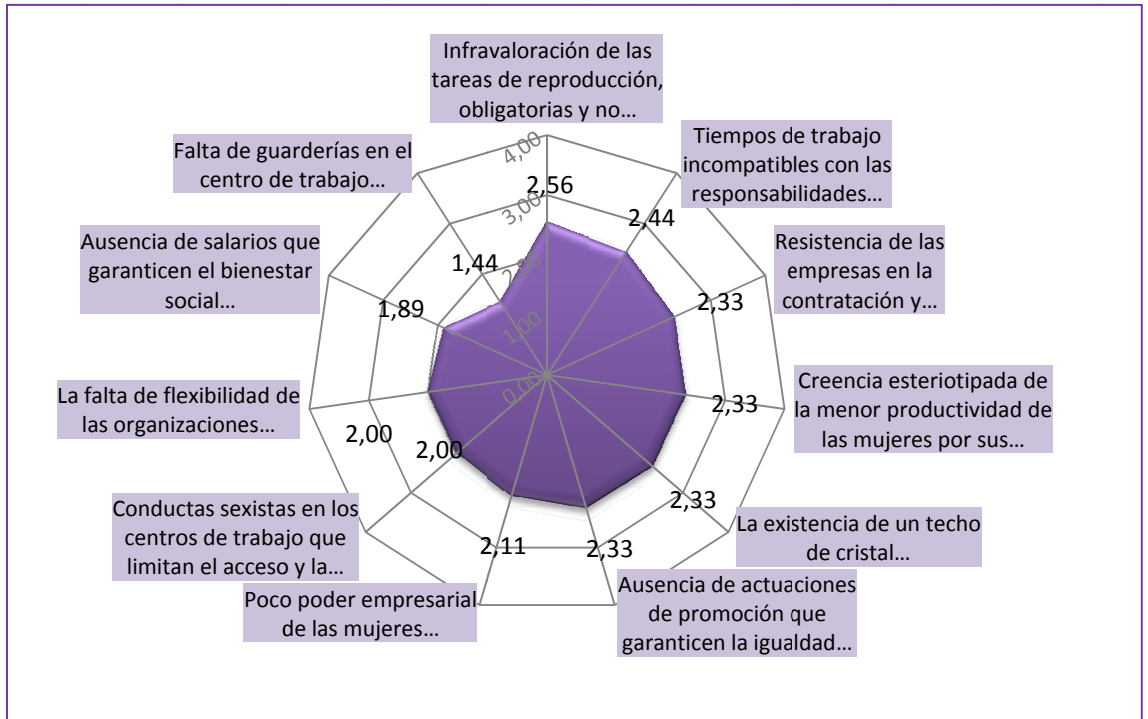
*Ausencia de salarios que garanticen un bienestar socialmente aceptable.*

---

Esta lista de factores señalan una serie de aspectos que delimitan de forma clara el camino hacia la igualdad entre mujeres y varones en el mercado laboral, ya que hacen alusión a aspectos relacionados con el acceso al mercado laboral, con las condiciones laborales (salarios, jornadas, promoción), con el imaginario social del trabajo de las mujeres (la división sexual del trabajo, la infravaloración del trabajo de las mujeres ya sea en el ámbito público como privado, las conductas sexistas), la falta de servicios para la conciliación (guarderías...).

Por orden de importancia, dentro de los factores más valorados podemos destacar tres aspectos muy relacionados (por encima de 2,25 todos ellos) como son la **no remuneración del trabajo de las mujeres en la esfera del hogar**, la **infravaloración del trabajo de las mujeres** y el **estereotipo de la no productividad del trabajo de las mujeres**. Estos factores hacen alusión a la asociación estereotipada del trabajo de las mujeres como algo secundario, sin importancia y siempre relacionado con el rol reproductivo y de cuidado del hogar y la familia.

**Gráfica 19.** Factores en el ámbito productivo (grado de relevancia)



Fuente. Elaboración propia

Otro grupo de factores muy relacionado y con valoraciones por encima de 2,25 hacen alusión a la **dificultad de la promoción de las mujeres y la existencia de un techo de cristal en las entidades**. También con una alta valoración destaca la existencia de un sistema de tiempos de trabajo (jornadas inflexibles) que en poco favorece la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El segundo ámbito en relevancia, en su conjunto, con una valoración de 2,37 es el **ámbito de la sociedad en general**. En éste se reúnen factores que remiten al imaginario social derivado de la división sexual del trabajo -roles y esferas de acción diferenciados por género- y además, se advierte que, este imaginario, es producto de componentes culturales y religiosos que a través de la socialización favorecen la persistencia de una sociedad patriarcal.



## Sociedad en general

*Escasa respuesta social hacia las familias monoparentales de madre sola y padre solo*

*La identificación del sexo masculino con el ámbito productivo y al femenino con el reproductivo*

*Las mujeres son consideradas como segundo sexo dentro del orden social, alimentada por componentes culturales y de índole religiosa*

*Socialización de mujeres y varones en roles de género. Persistencia de estos estereotipos actualmente en todos los ámbitos públicos y privados: escuela, empresa, familia, medios de comunicación, etc.*

*Persistencia de una sociedad de fundamento patriarcal*

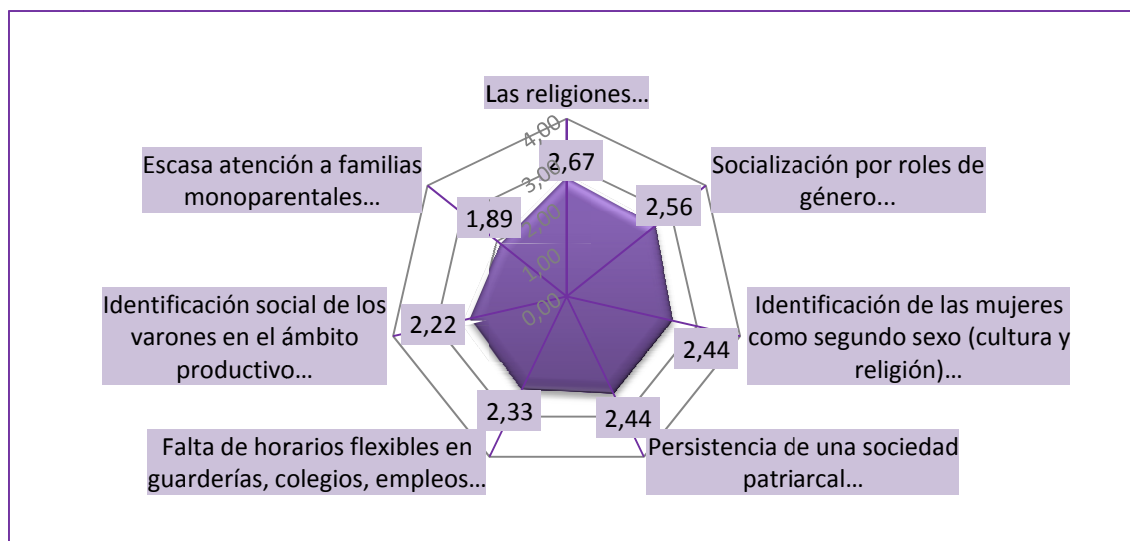
*Falta de horarios flexibles tanto en las guarderías, como colegios y centros laborales*

*Las religiones*

Se señalan otros aspectos más concretos que atañen a las deficientes actuaciones de la administración en asuntos como la atención a familias monoparentales (de madre sola o padre solo) o a los horarios de servicios como guarderías o colegios.

El factor más relevante en este caso, que indica una de las causas de la persistencia de la sociedad patriarcal, es la **religión**, seguida de la socialización en términos de división sexual del trabajo.

**Gráfica 20.** Factores en la sociedad en general (grado de relevancia)



Fuente. Elaboración propia

Por último, el ámbito más relevante, el que agrupa los factores obstaculizadores más importantes en la consecución de igualdad de género en el mercado laboral, más que el **ámbito productivo** es el ámbito reproductivo.

## Ámbito reproductivo, hogar:

*Legislar velando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.*

*Garantizar la ejecución de estas leyes.*

*Invertir en el cumplimiento de las mismas y en su desarrollo con medidas concretas.*

*Cumplir con la paridad en los órganos de gobierno.*

*Mantener y avanzar en el discurso social a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, apoyando los movimientos sociales en este sentido.*

*Fomentar la participación social y política de las mujeres.*

*Eliminación de la violencia contra las mujeres.*

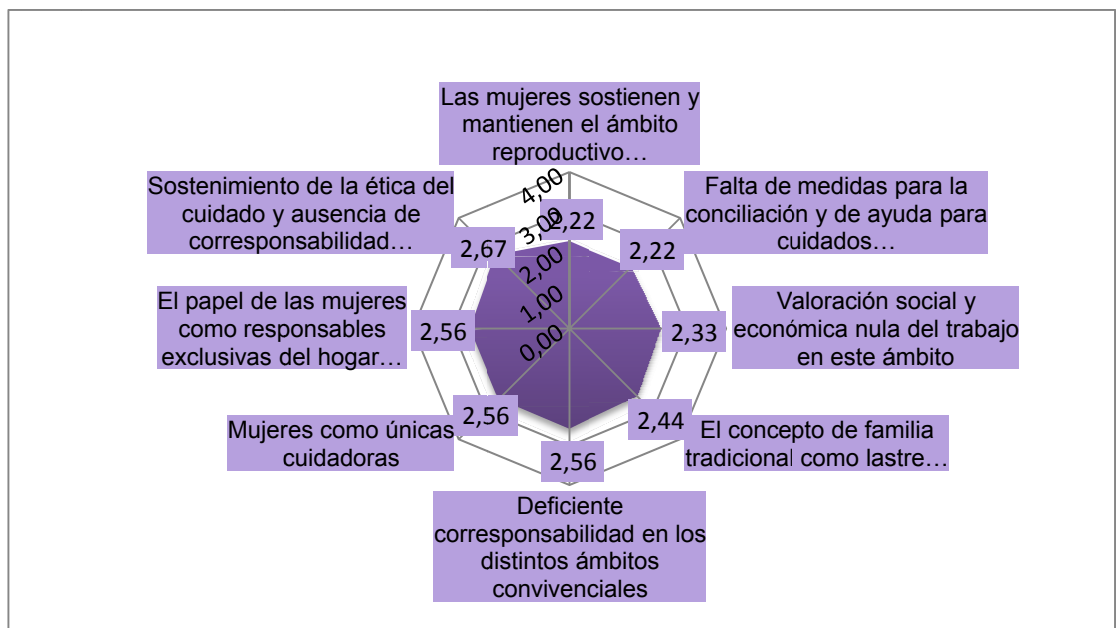
*Auspiciar la negociación colectiva en igualdad de género y los planes de igualdad.*

*Favorecer la promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las empresas.*

*Favorecer la ocupación de las mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas*

En este ámbito los resultados analizados orbitan sobre una misma idea, que según las valoraciones obtenidas (todas estas aportaciones por encima de 2 puntos), este ámbito es clave como obstáculo para la consecución de igualdad entre mujeres y varones en el mercado laboral. Sin embargo, pueden realizarse algunas matizaciones sobre ello, aunque antes se debe indicar que las diferencias entre las aportaciones realizadas, en cuanto a su grado de relevancia como se observa en la gráfica, no son muy significativas.

**Gráfica 21.** Factores en el ámbito reproductivo (grado de relevancia)



Fuente. Elaboración propia

Algunas aportaciones hacen alusión al hecho central sobre el que giran las demás; es decir, la **asignación que tradicionalmente se ha hecho a las mujeres como únicas responsables del hogar y la familia**. No obstante, cuando se menciona el concepto de familia o la ética del cuidado se hace alusión al origen de este fenómeno desde su **aspecto cultural y moral (ético-religioso)**. En otro orden de cosas, en algunas de las aportaciones se hace referencia a la exclusividad en la responsabilidad o la falta de corresponsabilidad, ya sea ésta producto de la pasividad de los varones y/o de otros agentes sociales (administración, empresa...) en cuanto a su falta de implicación en acciones que favorezcan esta corresponsabilidad. Por último, también se insiste en que no sólo ha de llegarse a una corresponsabilidad en el trabajo en el grupo convivencial y doméstico, sino que además este trabajo debe ser valorado como tal, social y económicamente.

## 5.2.2. El papel de las y los agentes sociales

En este subcapítulo se identifican las y los agentes sociales que tienen algún tipo de implicación en el logro de la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en el mercado laboral, a la vez que se hace una valoración de las responsabilidades de estas y estos agentes en dicho fin hasta el momento

### A. Identificación de las y los agentes sociales y de sus responsabilidades

Según el análisis de los resultados de la investigación, en este apartado mostramos al grupo de agentes sociales identificado como aquellos grupos que tienen alguna responsabilidad en la consecución de igualdad de acceso y permanencia para mujeres y varones en el mercado laboral. Así mismo, de dicho análisis obtenemos las responsabilidades que tienen en este cometido. A continuación se identifica al grupo de agentes con sus correspondientes responsabilidades:

- **El gobierno**, sus responsabilidades son:

---

*Legislar en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y varones.*

---

*Garantizar la ejecución de estas leyes.*

---

*Invertir en el cumplimiento de las mismas y en su desarrollo con medidas concretas.*

---

*Cumplir con la paridad en los órganos de gobierno.*

---

*Mantener y avanzar en el discurso social a favor de la igualdad de oportunidades para mujeres y*

---

*varones, apoyando los movimientos sociales en este sentido.*

---

*Fomentar la participación social y política de las mujeres.*

---

*Eliminación de la violencia contra las mujeres.*

---

*Auspiciar la negociación colectiva en igualdad de género y planes de igualdad.*

---

*Favorecer la promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las empresas.*

---

*Favorecer la ocupación de las mujeres en sectores en las que están infrarrepresentadas.*

---

- **Los sindicatos, sus responsabilidades son:**

---

*Formar en igualdad de oportunidades, derechos y permanencia para mujeres y varones.*

---

*Elaborar informes de impacto de género.*

---

*Defender la aplicación de las normas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.*

---

*Incluir planes de igualdad en sus convenios colectivos.*

---

*Defensa de medidas de conciliación en las empresas y entidades.*

---

*Apoyo legal a las mujeres en la defensa de sus derechos laborales.*

---

*Implementar medidas para la prevención del acoso sexual en el trabajo y el acoso laboral por razones de sexo.*

---

*Promocionar la figura de agentes laborales de igualdad de género.*

---

*Ofrecer servicios de cuidados a personas dependientes.*

---

- **Los partidos políticos, sus responsabilidades son:**

---

*Ser modelos en el ámbito de las relaciones laborales basadas en la igualdad de género.*

---

*Sensibilizar en materia de igualdad de derechos, oportunidades y permanencia entre mujeres y varones.*

---

*Fomento de las mujeres en los órganos de decisión de los partidos.*

---

*Proponer y acordar con todas las fuerzas políticas, programas para la equiparación de mujeres y varones en el mercado de trabajo.*

---

*Visualizar situaciones de discriminación por razón de sexo.*

---

*Informar y difundir los derechos de las mujeres en el mercado laboral.*

---

- **El empresariado, sus responsabilidades son:**

---

*Eliminar las discriminaciones laborales por razón de sexo en sus centros de trabajo.*

---

*Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad de género en el trabajo.*

---

---

*Atender a la responsabilidad social de la empresa.*

---

*Promover la inclusión siempre de la perspectiva de género en los convenios colectivos.*

---

*Integración y visibilización de las mujeres en el mundo empresarial.*

---

*Sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito empresarial y laboral.*

---

*Fomentar la implantación de políticas de igualdad entre las empresas asociadas.*

---

*Sensibilizar e informar al empresariado sobre la gestión y beneficios de la implementación de planes de igualdad en la negociación colectiva como medida de eficiencia empresarial.*

---

*Mejorar las condiciones legales mínimas de los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogida, lactancia...*

---

- **Las mujeres**, sus responsabilidades son:

---

*Movilizarse y denunciar las discriminaciones laborales por razón de sexo.*

---

*Negociar convenios colectivos desde la perspectiva de género y la implantación de planes de igualdad en la empresa.*

---

*Avanzar en el conocimiento de los mecanismos de discriminación sutiles, difíciles de demostrar objetivamente.*

---

*Ocupar aquellos ámbitos de poder que están masculinizados.*

---

*Visibilizarse en el mundo empresarial como modelos de referencia.*

---

*Reivindicar, asesorar, formar, gestionar, colaborar en la consecución de la equidad en el empleo entre mujeres y varones.*

---

*Informar y sensibilizar sobre normativas y medidas de igualdad de oportunidades.*

---

*Educar en valores de equidad y respeto.*

---

- **Los varones**, sus responsabilidades son:

---

*Eliminación de todas las formas de violencia hacia las mujeres tanto en el trabajo como en cualquier ámbito de la sociedad.*

---

*Erradicación de los estereotipos y prejuicios sexistas.*

---

*Realizar acciones de sensibilización y formación en materia equivalencia de géneros, dirigidas al empresariado, trabajadoras y trabajadores.*

---

*Denunciar la discriminación laboral de las mujeres.*

---

*Coeducarse y coeducar.*

---

- **La ciudadanía en general**, sus responsabilidades son:

---

*Continuar en la lucha por la libertad y los derechos de todas las mujeres y la eliminación de las formas de violencia contra las mujeres.*

---

*Cumplir la legislación.*

---

*Concienciación social de la equivalencia e igualdad de derechos entre mujeres y varones.*

---

*Eliminar lenguaje sexista.*

---

- **El poder legislativo**, sus responsabilidades son:

---

*Evitar la emisión de discursos sexistas y sesgados en todos en los medios de difusión.*

---

*Erradicar la publicidad sexista y/o agresiva.*

---

*Facilitar servicios asistenciales legales a mujeres para eliminar las distintas formas de exclusión, discriminación y violencia contra las mujeres.*

---

- **El poder judicial**, sus responsabilidades son:

---

*Evitar interpretaciones sexistas de las leyes.*

---

*Promover el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad de sus órganos.*

---

*Vigilar y perseguir las conductas discriminatorias.*

---

*Promover las Unidades de Igualdad de Género – SACU: Servicios asistenciales y Asistencia legal.*

---

- **Los medios de comunicación**, sus responsabilidades son:

---

*Apoyo a la sensibilización y concienciación en equivalencia de géneros.*

---

*No transmitir valores discriminatorios sexistas.*

---

De esta forma podemos distinguir 4 tipos de agentes:

Un primer tipo, definido como **representantes políticos y laborales** compuesto por el gobierno, al que se considera responsable de aspectos tan importantes como el legislar, garantizar la ejecución de esas leyes y dotar de recursos a la administración para ello, entre otras. Los sindicatos, por su parte, deben preocuparse por formar en igualdad de género, elaborar informes de impacto de género, defender la aplicación de las normas en materia de igualdad, etc. Y, por último los partidos políticos deben ser modelos en la práctica como organización y tratar de llegar a acuerdos sobre medidas y líneas estratégicas a seguir para la consecución de igualdad representatividad, permanencia y oportunidades entre mujeres y varones.

Un segundo tipo de agentes, compuesto por el **empresariado**, que por su relevancia en este caso se les asigna responsabilidades como eliminar las discriminaciones laborales, cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad de género o fomentar la implementación de políticas de igualdad.

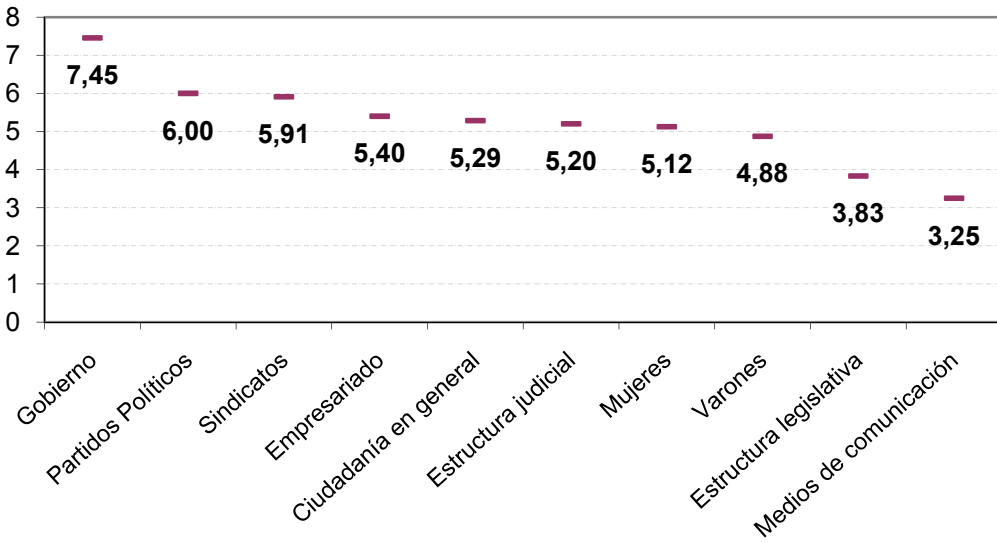
El tercer tipo de agentes, denominado como **ciudadanía**, engloba a mujeres, varones y a la ciudadanía en general. Las mujeres por su parte deben afrontar responsabilidades como visibilizarse en el mundo empresarial como modelos de referencia, movilizarse y denunciar las discriminaciones laborales por razón de sexo o educar en igualdad, no transmitiendo roles tradicionales. Los varones, por su parte, deben corresponsabilizarse y denunciar situaciones de discriminación hacia las mujeres. Respecto a la ciudadanía en general, sobre ella recaen las responsabilidades de implicarse en el cumplimiento de la legislación, la eliminación del lenguaje sexista, la continuidad en la lucha por la libertad y los derechos de todas las mujeres, y la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Por último, al **resto de agentes** (poder judicial, legislativo y medios de comunicación) se les asigna un menor volumen de responsabilidades, por ello cabe pensar que son considerados por las personas expertas como agentes en un segundo plano, teniendo asignados trabajos más de acompañamiento al resto de responsabilidades, pero no por ello menos importantes. Deben evitar la emisión de discursos sexistas y sesgados, facilitar los servicios asistenciales legales a mujeres en materia de igualdad de género, evitar interpretaciones sexistas de las leyes, apoyo a la sensibilización y concienciación en valores de igualdad de oportunidades para mujeres y varones.

## **B. Valoración de las responsabilidades de las y los agentes sociales**

Una vez identificadas e identificados las y los distintos agentes sociales y sus responsabilidades, hemos analizado la manera en la que han afrontado esas responsabilidades. Así, en una escala 0 a 10 (siendo 0 la valoración más negativa y 10 la valoración más positiva), y según el análisis de los resultados, se han obtenido los resultados que vemos en la gráfica siguiente:

**Gráfica 22. Valoración de agentes sociales**



Fuente. Elaboración propia

Pues bien, a la luz de estos resultados, tres agentes denominados representantes políticos y laborales han obtenido las tres valoraciones más altas, destacando el gobierno, que se encuentra con una puntuación por encima del “notable”, con 7,45, seguido de sindicatos y partidos políticos con valoraciones cercanas al 6.

El empresariado, es el cuarto agente en puntuación con un 5,4, es decir, un “aprobado”. En el caso del grupo de agentes que representan a la ciudadanía, si bien las mujeres y la ciudadanía en general obtienen un “aprobado justo” (con valores 5,12 y 5,29, respectivamente), los varones suspenden a la hora de afrontar sus responsabilidades en pro de la igualdad real en el mercado laboral, aunque por muy poco margen (4,88).

El resto de agentes es valorado de forma más heterogénea, el poder legislativo y los medios de comunicación “suspenden” con puntuaciones por debajo de 4 (3,83 y 3,25, respectivamente), el poder judicial, sin embargo obtiene un 5,2 “aprobando justo” en cuanto al cumplimiento de sus responsabilidades.



### 5.3. Indicadores clave

Para la actuación directa en las empresas y entidades creemos importante desarrollar un instrumento capaz de medir en qué grado una organización está llevando a cabo políticas de igualdad de oportunidades y sobre qué aspectos de la organización habría que hacer un mayor esfuerzo en ese sentido. Con esta finalidad, se han tratado de identificar una serie de **indicadores** capaces de darnos dicha información sobre distintos aspectos de una entidad, y que pueden conformar la base de un diagnóstico para el análisis de la igualdad de género en la misma:

Sobre aspectos relacionados con la *dirección y la política general de la organización*, se han identificado indicadores como el porcentaje de la presencia de mujeres en la dirección, la existencia de un convenio colectivo o el porcentaje de inversión en medidas igualitarias.

Sobre la *imagen y la comunicación externa de la organización*, se han señalado indicadores como el número de premios o distintivos relacionados con la igualdad, el grado de promoción de una imagen corporativa igualitaria, o el número de información sexista generada por la misma.

Otros aspectos evaluados de la organización, a modo de ejemplo, son la *comunicación interna y las relaciones laborales* (existencia de protocolos de prevención de acoso sexual en el trabajo, grado de uso de lenguaje no sexista en la empresa...), *la distribución de la plantilla* (porcentaje de mujeres por categorías profesionales, evolución de estos porcentajes...), *los procedimientos de búsqueda y selección de persona* (grado de uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo, porcentaje de mujeres participantes en los procesos de selección, porcentaje de mujeres en el equipo de selección de personal), *la organización del trabajo o estilos de trabajo* (existencia de estilos de trabajo no presenciales como el tele-trabajo o el trabajo por objetivo, número de contrataciones de mujeres en puestos infrarrepresentados...), etc.

De esta forma, de cada una de las siguientes dimensiones de la empresa o entidad, se deberían tener en cuenta y analizar los valores de los siguientes indicadores sobre implantación de medidas de para conseguir igualdad de condiciones:

<i>Dirección y política general</i>	<i>Porcentaje de presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o dirección.</i>
	<i>Existencia de un Convenio Colectivo de aplicación igualitaria en la empresa.</i>
	<i>Existencia de un Plan de Igualdad en la empresa o entidad.</i>
	<i>Existencia de una Comisión de Igualdad.</i>
	<i>Porcentaje de inversión de la empresa en medidas igualitarias.</i>
	<i>Existencia de política de igualdad recogida en Estatutos.</i>

<i>Imagen y la comunicación externa</i>	<i>Número de distintivos o premios otorgados relacionados con la igualdad.</i>
	<i>Grado de promoción de una imagen igualitaria (campañas, imagen corporativa, lenguaje no sexista, ofertas de trabajo, acciones formativas, promociones, etc.).</i>
	<i>Número de información no sexista generada a través de página Web</i>
	<i>Número de acuerdos alcanzados con la representación sindical en la mejora de los derechos igualitarios.</i>

<i>Comunicación interna y relaciones laborales</i>	<i>Grado de uso de lenguaje no sexista en información y comunicados.</i>
	<i>Número de medidas del Plan de Igualdad difundidas entre la plantilla.</i>
	<i>Casos de acoso sexual denunciados y protocolos de prevención, actuaciones emprendidas.</i>
	<i>Porcentaje de mujeres participantes en la representación sindical.</i>
	<i>Número de canales de comunicación interna con perspectiva de género.</i>

<i>Distribución de la plantilla</i>	<i>Porcentaje de mujeres en todos los puestos de trabajo por niveles o categorías.</i>
	<i>Evolución de la plantilla por sexo y categorías profesionales.</i>
	<i>Grado de inversión de la empresa en sus trabajadores diferenciando entre mujeres y varones.</i>

<i>Búsqueda y selección personal</i>	<i>Grado de uso de lenguaje no sexista en las convocatorias de ofertas de empleo.</i>
	<i>Porcentaje de ofertas de empleo no discriminatorias por razón de sexo.</i>
	<i>Porcentaje de mujeres participantes en los procesos de selección.</i>
	<i>Porcentaje de mujeres presentes en el equipo seleccionador.</i>
	<i>Porcentaje de mujeres en la bolsa de trabajo.</i>
	<i>Número y tipo de canales utilizados para promocionar las ofertas de empleo.</i>
	<i>Grado de uso de criterios de baremación no discriminatorios por razón de sexo.</i>
	<i>Grado de uso de acciones positivas establecidas.</i>

<i>Política de contratación</i>	<i>Grado de equidad en los salarios establecidos para mujeres y varones en función de los puestos de trabajo.</i>
	<i>Evolución de los porcentajes que representan los salarios de las trabajadoras respecto a los trabajadores y así detectar si existen diferencias significativas salariales entre ellas y ellos en todas las categorías profesionales y puestos.</i>
	<i>Grado de flexibilidad en los horarios y en la jornada laboral.</i>
	<i>Distribución de la tipología de contratos laborales para mujeres y varones.</i>
	<i>Distribución de la tipología de jornada laboral aplicada a mujeres y a varones.</i>

<i>Formación de la plantilla</i>	<i>Porcentaje de horas de formación recibidas por mujeres y varones.</i>
	<i>Tipología de cursos formativos recibidos por mujeres y por varones.</i>
	<i>Número de horas o cursos impartidos relacionados con la igualdad de oportunidades, la conciliación, lenguaje no sexista, corresponsabilidad, acoso y violencia hacia las mujeres.</i>
	<i>Porcentaje de horas destinadas a la formación aplicadas dentro del horario laboral.</i>
	<i>Número de acciones de sensibilización dirigidas al personal.</i>
	<i>Grado de participación por sexo en los cursos de formación ofertados.</i>
	<i>Número y tipología de canales utilizados para la difusión de la formación ofertada.</i>
	<i>Estudios o acciones sobre detección de necesidades formativas.</i>
	<i>Evolución de la importancia concedida a la sensibilización e información sobre igualdad y sobre violencia contra las mujeres.</i>

<i>Organización y estilos de trabajo</i>	<i>Número de contrataciones a mujeres para ocupaciones en las que estén subrepresentadas.</i>
	<i>Grado de implementación de planes de igualdad.</i>
	<i>Grado de uso de tipos de empleo no presenciales (teletrabajo, trabajo por objetivos...).</i>

<i>Definición de funciones de los puestos</i>	<i>Existencia de una descripción de las funciones o catálogo de competencias por puestos de trabajo y/o categorías profesionales.</i>
	<i>Existencia del establecimiento de los horarios por puestos de trabajo y/o categorías profesionales.</i>
	<i>Grado del uso del lenguaje no sexista en las diferentes categorías profesionales.</i>
	<i>Existencia de una descripción de los incentivos de cada categoría (horas extra, pluses, etc.) sin discriminación por sexo.</i>

<i>Políticas de conciliación</i>	<i>Existencia de flexibilidad horaria en el trabajo.</i>
	<i>Número de permisos laborales concedidos, desagregados sexo.</i>
	<i>Número de medidas de conciliación establecidas en la empresa o entidad (flexibilidad horaria, reducción de jornadas, movilidad, guarderías, ayudas complementarias, etc.).</i>
	<i>Establecimiento de un Convenio Colectivo de Trabajo que recoja medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</i>
	<i>Existencia y difusión de la información referente a los derechos de conciliación para mujeres y varones.</i>
	<i>Número de medidas o acciones que promuevan la corresponsabilidad.</i>
	<i>Número de diagnósticos de género y de conciliación realizados.</i>

<i>Evaluación del desempeño y promoción laboral</i>	<i>Porcentaje de promociones aplicadas según categoría profesional por sexo.</i>
	<i>Porcentaje de participación en la promoción de la empresa o entidad por sexo.</i>
	<i>Establecimiento de políticas igualitarias de promoción (con criterios estándar).</i>
	<i>Número de medidas de acción positiva para favorecer al sexo menos representado.</i>
	<i>Número de mecanismos establecidos para favorecer una promoción igualitaria.</i>
	<i>Existencia de Convenio Colectivo de Trabajo que recoja la evaluación de los puestos de trabajo y las políticas de promoción igualitarias.</i>
	<i>Existencia de sistemas de calificación profesional en la empresa o entidad.</i>
<i>Grado de realización de estudios de la evaluación del desempeño y la promoción laboral y sus posibles impedimentos para la promoción en igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.</i>	

<i>Procesos de desvinculación</i>	<i>Edad media de jubilación según sexo.</i>
	<i>Evolución y comparativa de la desvinculación de la empresa en función del sexo y la edad.</i>
	<i>Número de bajas por prejubilaciones, finalizaciones de contratos, despidos según sexo.</i>
	<i>Existencia de un Convenio Colectivo de Trabajo que recoja objetivamente los procesos y causas de desvinculación.</i>
	<i>Existencia del establecimiento de una serie de criterios de valoración para su aplicación a la baja de una persona.</i>

<i>Otra información no contemplada</i>	<i>Análisis del nivel de estudios de las mujeres y de los varones en la empresa o entidad.</i>
	<i>Análisis de la salud laboral y del grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores de la empresa o entidad desde una perspectiva de género.</i>
	<i>Detectar la existencia de mecanismos de compensación económica específicos para varones o comprobar en qué medida y cuánta benefician a los varones en relación a las mujeres.</i>
	<i>Evolución del porcentaje de los beneficios de la empresa o entidad repartidos entre mujeres y varones por objetivos.</i>
	<i>Grado de participación de las mujeres en la elaboración y desarrollo de políticas de PRL (porcentaje de mujeres con formación específica en PRL)</i>
	<i>Estancia media de una persona en la empresa por sexo y categoría profesional.</i>
	<i>Incidencia por sexo del absentismo y de la incapacidad temporal en la empresa o entidad.</i>
<i>Presencia de Grupos de debate para la conciliación en la empresa o entidad.</i>	

Este listado estructurado de indicadores puede constituir un primer paso para la creación de un sistema de indicadores, en el que cada dimensión y cada indicador concreto tengan el peso adecuado dentro del sistema. Para ello, es necesario realizar una tarea de tasación, de ponderación de cada uno de los indicadores según la relevancia que consideramos que debe tener en el sistema en su conjunto. De esta forma hemos seleccionado los 10 indicadores más importantes, y se han sometido a una valoración en cuanto a su grado de importancia para medir la implantación de políticas de igualdad en empresas o entidades en una escala 0 a 10. Los indicadores valorados han sido los siguientes:

---

*Existencia de un Convenio Colectivo de aplicación igualitaria en la empresa.*

---

*Existencia de política de igualdad recogida en Estatutos.*

---

*Grado de equidad en los salarios establecidos para mujeres y varones en función de los puestos de trabajo o categorías profesionales desempeñadas.*

---

*Número de permisos laborales concedidos por sexo.*

---

*Porcentaje de mujeres en todos los puestos de trabajo por niveles o categorías.*

---

*Número de medidas de conciliación establecidas en la empresa o entidad (flexibilidad horaria, reducción de jornadas, movilidad, guarderías, ayudas complementarias, etc.).*

---

*Grado de uso de lenguaje no sexista en información y comunicados.*

---

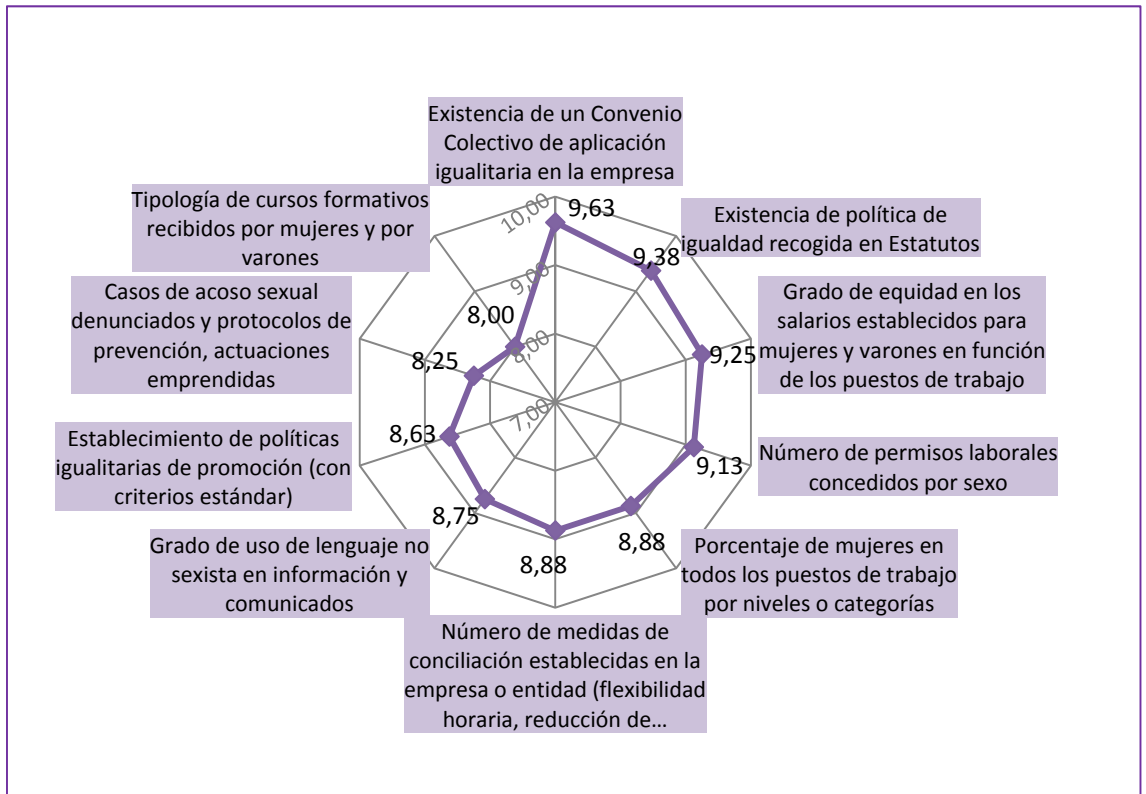
*Establecimiento de políticas igualitarias de promoción (con criterios estándar).*

*Casos de acoso sexual denunciados y protocolos de prevención, actuaciones emprendidas.*

*Tipología de cursos formativos recibidos por mujeres y por varones.*

Y la valoración obtenida por cada uno de ellos la podemos apreciar en la siguiente gráfica:

**Gráfica 23.** Grado de importancia de los indicadores



Fuente, elaboración propia

Este tipo de análisis es fundamental para conocer qué indicadores no tienen el acuerdo suficiente entre las personas expertas (que no es el caso) para formar parte de un posible sistema de indicadores; pero también para ver qué indicadores son más relevantes en el sistema de indicadores, por lo que debe otorgárseles un peso mayor en el mismo.

Así, los dos indicadores con mayor peso –un **Convenio Colectivo** y un **Estatuto que contemplen el compromiso de la empresa o entidad con la consecución de igualdad de género**- pertenecen a la dimensión de Dirección y Políticas Generales de la empresa o entidad, seguido de la **igualdad en salarios**, perteneciente a la dimensión de Políticas de Contratación. El resto obtienen valores entre 8 y 9, valores

muy altos, lo que nos indica que se han aportado indicadores de interés para este tipo de medición.

## 5.4. Avances conseguidos y retos de futuro

En este último capítulo se analizan los avances y los logros más relevantes en lo que a igualdad de oportunidades en el mercado laboral se refiere, así como aquellos obstáculos aún presentes que hay que superar para seguir avanzando en este camino (retos de futuro). Se proponen además una serie de medidas y acciones que se deberían de llevar a cabo, las cuáles se analizarán en profundidad en el apartado de estrategias. Por último se recogen los beneficios más relevantes que supondría la implantación real de un mercado laboral en igualdad de oportunidades en nuestra sociedad.

### 5.4.1. Avances conseguidos

De esta forma, y en función del análisis de los resultados obtenidos, podemos señalar los siguientes **logros o avances** como los más importantes conseguidos **hasta la fecha**:

- **Mejora del acceso de las mujeres a la educación** (rebasando a los varones), haciendo alusión al “efecto reflejo” que esto puede suponer en el mercado laboral, la mejora en la propia participación, tanto en cantidad como en calidad, de las mujeres en el mercado laboral.
- Los **avances realizados en coeducación** en los planes formativos.
- **Conciencia social generalizada** sobre la existencia de una división sexual del trabajo.
- **Paridad en los órganos de decisión del gobierno.**
- **Impulso de las medidas de conciliación** (que se empiezan a implantar fundamentalmente en la Administración Pública: excedencias, reducciones de jornada, permisos de paternidad, guarderías en las empresas, etc.).
- Apuesta por los **planes de igualdad en empresas y entidades públicas.**
- **Aumento de la presencia de las mujeres en puestos de representación política e institucional y en la Universidad** (si bien aquí en los puestos de responsabilidad el avance es más lento).
- **La puesta en marcha de programas de acción positiva** (por ejemplo subvenciones para la contratación de mujeres).
- La **lucha feminista**, ya sea desde dentro o desde fuera del sistema político establecido.



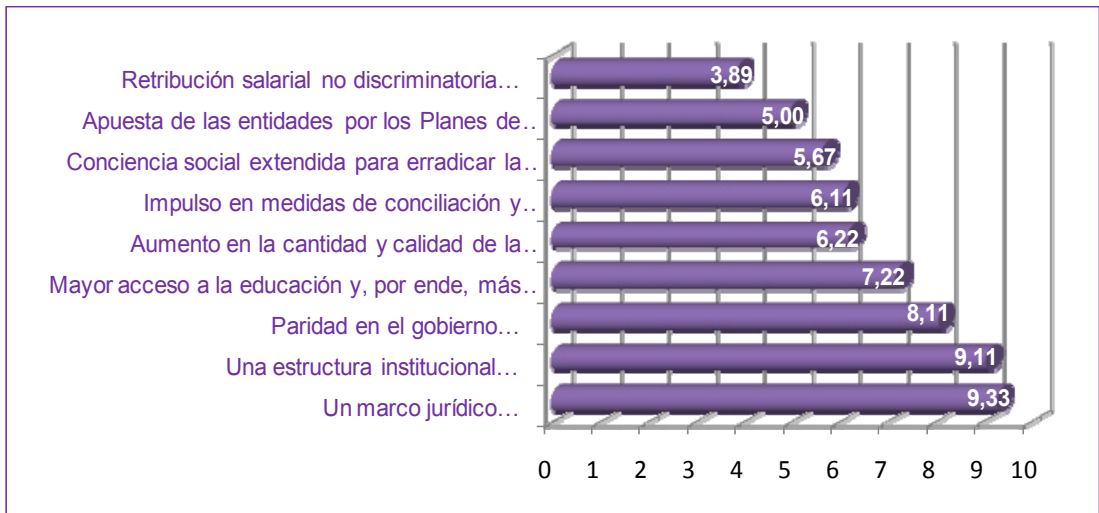
- El desarrollo de un **marco jurídico y una estructura institucional** en pro de la igualdad de género.
- La **iniciativa empresarial**, aún insuficiente, en valorar las ventajas de la aplicación de políticas de igualdad de género.
- Las **prestaciones sociales dirigidas a facilitar la conciliación** de la vida personal, laboral y familiar.

Mostramos a continuación los resultados de la valoración de dichos avances en función del grado de consecución obtenido de mayor a menor consecución, según las personas participantes en la investigación:

1. *“**Un marco jurídico**, como la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres o Ley Andaluza para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, cuyo objetivo es sostener legislativamente la igualdad de género en este y otros ámbitos.”*
2. *“**Una estructura institucional**, cuyo máximo representante es el Ministerio de Igualdad, garante de la igualdad de género en este y otros ámbitos de la sociedad.”*
3. *“**La paridad en los órganos de decisión del gobierno** como modelo a seguir para otras entidades.”*
4. *“**Un mayor acceso de la mujer a la educación** que ha permitido una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral.”*
5. *“**Una presencia muy significativa de la mujer en el mercado laboral**, que ha **aumentado en cantidad y calidad** en los últimos años.”*
6. *“**El impulso dado a las medidas de conciliación** de la vida laboral y personal, sensibilización y difusión sobre la necesidad de corresponsabilidad en los núcleos familiares.”*
7. *“**Hay una conciencia social extendida** por la que se pone en cuestión la tradicional división sexual del trabajo.”*
8. *“**La apuesta por los Planes de Igualdad** en entidades públicas y privadas con el fin de erradicar las discriminaciones en razón de sexo.”*
9. *“**La retribución salarial en función del trabajo desempeñado**, sin influencia en razón de sexo.”*

En la siguiente gráfica aparecen las valoraciones obtenidas por cada uno de los avances reflejados anteriormente:

**Gráfica 24.** Grado de consecución de los avances



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica podemos observar que, si bien el mayor acceso de las mujeres a la educación y el trabajo y la mejora en sus condiciones han sido dos de los avances más señalados, una vez sugeridos otros avances como la instauración de una estructura institucional y el logro de la paridad en el gobierno, estos últimos son más valorados que los primeros en cuanto a su grado de consecución.

De igual forma, se puede señalar que los cuatro avances más significativos hacia la igualdad de género en el mercado laboral no pertenecen a ámbitos propiamente laborales, aunque influyen directamente en éste. Del mismo modo se puede decir que no existe mucho consenso en considerar que la igualdad en la retribución salarial se haya conseguido, e incluso parece que nos encontramos a medio camino respecto al impulso de las medidas de conciliación y la implementación de planes de igualdad en empresas y entidades públicas y privadas.

#### 5.4.2. Retos de futuro

En este apartado nombramos los retos pendientes para lograr un mercado laboral de calidad, respetuoso con el trabajo de mujeres y varones. Hemos identificado una serie de factores negativos que han perjudicado y perjudican la consecución de un mercado laboral equitativo, los más significativos han sido:

1. Una **sociedad patriarcal**: Histórico y actual dominio masculino de los centros de decisión política y económica que ha sesgado tanto el “acceso a” como la “promoción en” el mercado laboral para las mujeres.

2. Un **doble rasero**: Infravaloración del trabajo doméstico y de reproducción, en su mayor parte ejercido por las mujeres, en contraposición con el valor otorgado a las actividades en ámbito laboral retribuido.
3. **Tiempos de trabajo remunerado no conciliadores**, incompatibilidad de horarios entre el ámbito productivo y reproductivo.
4. **Socialización en roles de género**, transmisión de valores no igualitarios y discriminatorios para las mujeres desde distintas instituciones y agentes de socialización (sistema educativo, iglesia, familia...)
5. **Ausencia de corresponsabilidad**, asignación casi exclusiva de las responsabilidades convivenciales a las mujeres.

Así, los retos más relevantes que tenemos por delante para intentar conseguir una sociedad más justa y equitativa, en la que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde, serían los siguientes:

1. **Acabar con la infrarrepresentación de mujeres en los órganos de decisión y en los puestos de responsabilidad**, sobre todo en el ámbito de la empresa privada (romper con el “Techo de Cristal”).
2. **Erradicar la desigualdad en las retribuciones salariales de mujeres y varones**.
3. **Fomentar la corresponsabilidad como requisito indispensable para conciliar la vida personal, laboral y familiar**, siendo este uno de los retos en los que se ha hecho más se ha insistido, ya que una de las mayores dificultades que se le plantea a las mujeres es la de conciliar dos espacios que se diseñaron como incompatibles. Así pues, se muestra como existe un uso diferenciado del tiempo entre mujeres y varones en el ámbito privado y público, que constituye un importante freno en el avance hacia la igualdad real, por lo que se muestra como necesaria una redistribución equitativa del tiempo personal, social, familiar y laboral.
4. **Instaurar igualdad en las condiciones laborales y acabar con la precariedad del empleo femenino**, a través de la concienciación, la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género en las empresas y entidades públicas, de la implementación efectiva de Planes y/o comisiones de Igualdad en dichas entidades, de la implantación de medidas de discriminación positiva, etc.
5. **Romper con los estereotipos tradicionales de género**, heredados en su mayoría de un modelo social androcéntrico, que coloca en el centro de la vida, del pensamiento y de su organización, a los varones, estructurado en torno a un modelo de relación patriarcal y jerarquizado que ha originado un trato desigual y una discriminación de género.

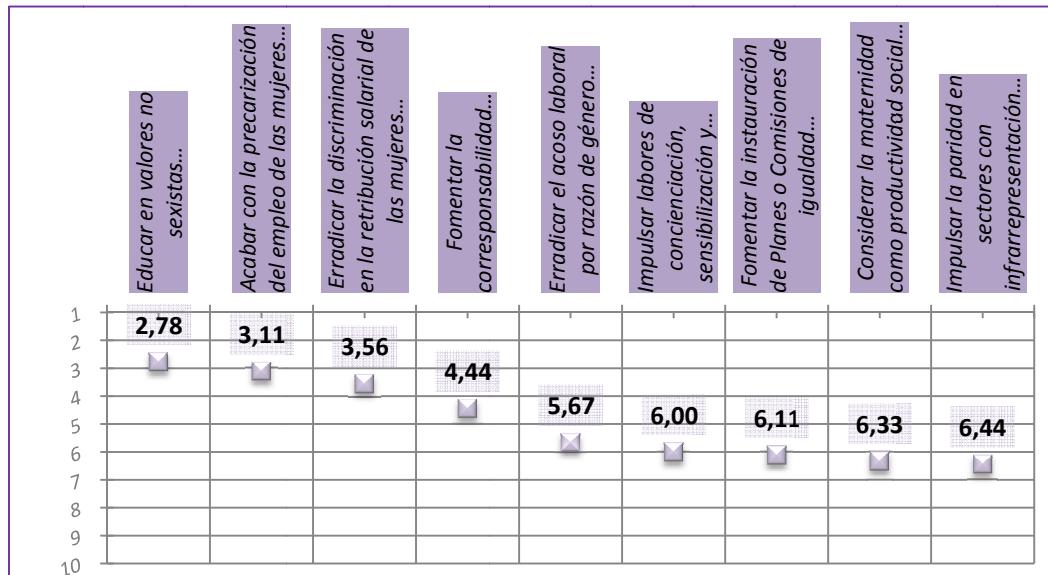
6. **Seguir avanzando en el acceso igualitario a la educación y fomentar la educación en valores no sexistas.** En este punto se destaca como muy importante la educación y el fomento del uso de un lenguaje no sexista en nuestra sociedad.

Analizando en profundidad los resultados obtenidos, estos nos dan un orden de prioridad en las líneas estratégicas a seguir. En este sentido, el **trabajo de educación en valores no sexistas es prioritario**, casi requisitos previos procedentes de otro ámbito como el educativo; parece imprescindible para las personas participantes en la investigación, partir de personas educadas en valores no sexistas y en igualdad de género. Junto a ello, se consideran claves acciones propias del ámbito laboral como la **lucha en pro de la mejora de la calidad del empleo de las mujeres en condiciones y retribución**. Seguidamente, se considera importante el acompañamiento mediante acciones de **fomento de la corresponsabilidad en el ámbito familiar** como imprescindible para la posible conciliación.

En segundo término, con puntuaciones (de prioridad) superiores a 5 se encuentran el resto de acciones como el fomento de planes o comisiones de igualdad, el impulso de acciones de sensibilización, concienciación y formación en igualdad de género en empresas y entidades o la erradicación del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Vemos estos resultados en el siguiente gráfico:

**Gráfica 25.** Grado de importancia de los retos de futuro



Fuente. Elaboración propia

Dónde se han priorizado las siguientes estrategias a seguir:

- a. *"Impulsar contrataciones en ocupaciones donde mujeres y/o varones se encuentren **subrepresentadas y subrepresentados.**"*
- b. *"Considerar la **maternidad como productividad social.**"*
- c. *"Fomentar la instauración de **Planes o Comisiones de igualdad** en las empresas o entidades públicas."*
- d. *"Impulsar labores de **concienciación, sensibilización, formación** en materia de igualdad de género en empresas y entidades públicas."*
- e. *"Erradicar el **acoso sexual** en el ámbito laboral y el **acoso laboral** por razón de género."*
- f. *"Fomentar la **corresponsabilidad**, como requisito indispensable para conciliar la vida laboral, familiar y personal."*
- g. *"Erradicar la discriminación en la **retribución salarial** de las mujeres."*
- h. *"Acabar con la **precarización** del empleo de las mujeres."*
- i. *"Educar en **valores no sexistas.**"*

Este punto nos da pues, una visión de futuro sobre las medidas y estrategias necesarias que hay que aplicar para conseguir un mercado laboral igualitario, donde las mujeres obtengan el sitio que le corresponde en la sociedad en igualdad de condiciones que los varones. Estas estrategias las desarrollaremos en el apartado de conclusiones y estrategias, donde profundizaremos más en la definición y aplicación de las mismas.

### 5.4.3. Beneficios de la implantación de un mercado laboral igualitario

Para terminar con este bloque se han identificado los beneficios más relevantes que supondría la implantación real de un mercado laboral en igualdad de oportunidades en nuestra sociedad. Para ello hemos obtenido una serie de beneficios que se han agrupado en función de la esfera o ámbito al que hacen referencia: legislativo, reproductivo, productivo y el de la sociedad en general.

---

## **Ámbito legislativo**

*Mejoraría la calidad de la democracia.*

*Saldaría una deuda histórica con las mujeres que han estado excluidas de todos los beneficios sociales a pesar de soportar con su trabajo gratuito todo el peso de la reproducción del sistema.*

*Es una cuestión de derecho fundamental, de justicia social.*

## **Ámbito reproductivo (hogar)**

*Supondría mayores ingresos para el hogar.*

*Situaciones de vulnerabilidad como las que afectan a hogares monoparentales de madre sola o padre solo se verían reducidas.*

*Un mercado laboral sin desigualdades permitiría establecer un nuevo pacto social para abordar las relaciones hogar-estado-mercado en cuanto a los trabajos productivos y reproductivos. Como objetivo, el logro de la corresponsabilidad.*

*Produciría un descenso de la presión que los varones soportan como proveedores económicos del hogar.*

---

## **Sociedad en general**

*Incrementaría la cohesión social.*

*Mujeres y varones elaborarían sus trayectorias vitales y sociales desde el ejercicio de la libertad, autonomía e independencia personal.*

*Con un mercado laboral sin desigualdades, los modelos educativos se orientarían más hacia la participación en igualdad y la corresponsabilidad.*

*Nos acercariamos a una sociedad más justa y solidaria.*

*Aumentaría el bienestar social.*

*Presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.*

*Disminuiría la brecha de género entre mujeres y varones.*

*Un paso hacia la erradicación de la feminización de la pobreza en general y de la pobreza infantil, en particular.*

---

## **Ámbito productivo**

*Permitiría visibilizar el trabajo de las mujeres.*

*Permitiría una más fácil identificación de las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del sector público y privado sobre las que actuar para conseguir igualdad.*

*Garantizaría el aprovechamiento de los recursos humanos, utilización de todo el potencial de la sociedad en la generación de riqueza.*

*Se modificarían los usos del tiempo en el empleo y fuera de él.*

*Cumpliría la empresa con la legislación vigente.*

*Reparto equitativo del tiempo de trabajo remunerado.*

*Incremento de la productividad y de los ingresos del estado a través de impuestos.*

*El trabajo en igualdad de condiciones llevaría a la independencia económica de las mujeres, repercutiendo directamente en la erradicación de la violencia contra las mujeres.*

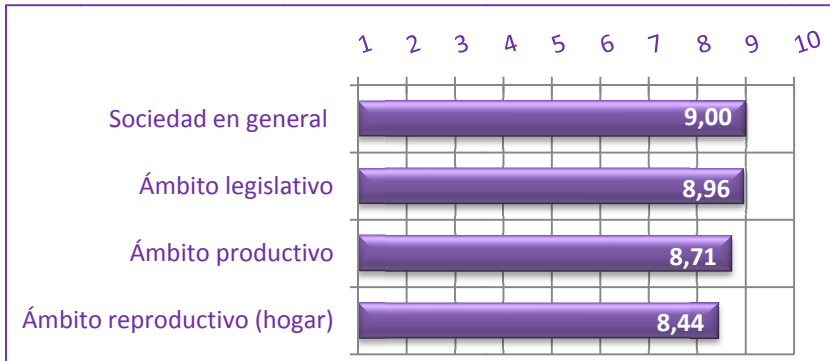
*Aumento de la productividad, con ello de la riqueza.*

*Mejoraría la imagen corporativa de las empresas.*

---

Antes de analizar el grado de importancia de los beneficios expuestos por cada uno de los ámbitos, se ha calculado la media de las valoraciones por ámbito, obteniendo el siguiente resultado:

**Gráfica 26.** Grado de relevancia de los beneficios de un mercado laboral sin desigualdades

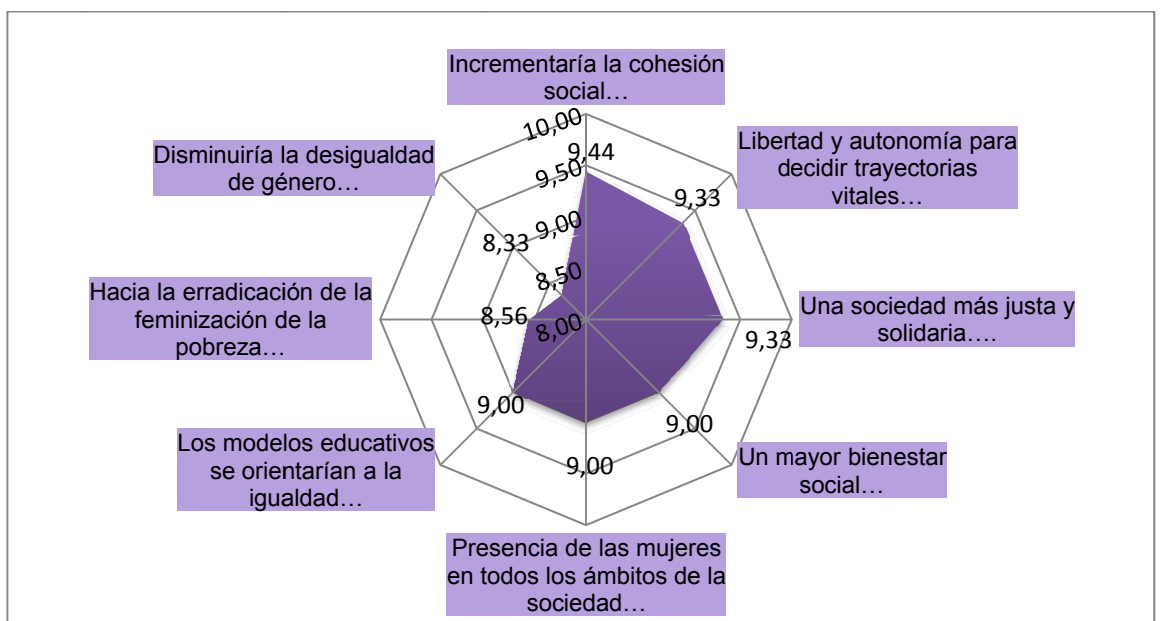


Fuente. Elaboración propia

Los beneficios en el ámbito de la sociedad en general y los del ámbito legislativo se consideran por término medio algo más importantes que el resto. Sin embargo no hay diferencias significativas entre los distintos ámbitos, por ello veamos los resultados según las sentencias concretas en cada uno de ellos.

En primer lugar, todos los beneficios relacionados con la sociedad en general obtienen puntuaciones medias en una horquilla de 1,5 puntos a partir de 8 como valoración mínima.

**Gráfica 27.** Beneficios en la sociedad en general (grado de relevancia)

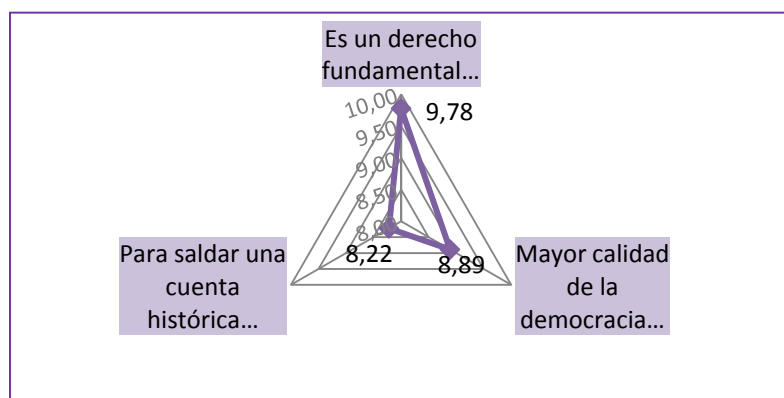


Fuente. Elaboración propia

Los beneficios de un mercado laboral en igualdad de género más valorados en este ámbito, por encima de una puntuación de 9, son el **incremento de la cohesión social, la libertad y la autonomía para la decisión propia de trayectorias vitales así como la consecución de una sociedad más justa y solidaria**. Como se ha mencionado, el resto no está muy lejos de estos valores.

En segundo lugar, el ámbito legislativo es el que menos beneficios recoge, si bien es el segundo en valoración; es decir, los beneficios adscritos a éste son considerados como muy importantes en el panel. De hecho, en este ámbito el mínimo valor lo obtiene el beneficio de saldar una cuenta pendiente, pero con una puntuación de 8,22. El que más puntuación obtiene –en este espacio y en el total- hace alusión a que así se cumpliría un derecho fundamental que es imprescindible para la justicia social (9,78).

**Gráfica 28.** Beneficios en el ámbito legislativo (grado de relevancia)

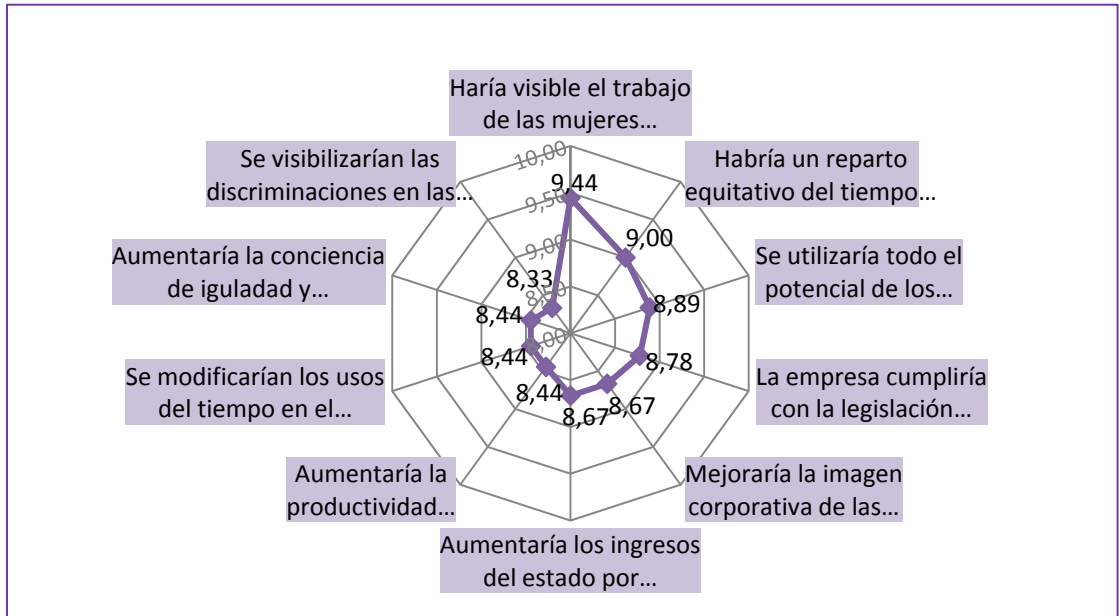


Fuente. Elaboración propia

El ámbito productivo es el tercero en grado de importancia según la puntuación señalada a posteriori, sin embargo es el que más número de beneficios recoge. Sus valores oscilan en poco más de 1 punto.



**Gráfica 29.** Beneficios en el ámbito productivo (grado de relevancia)

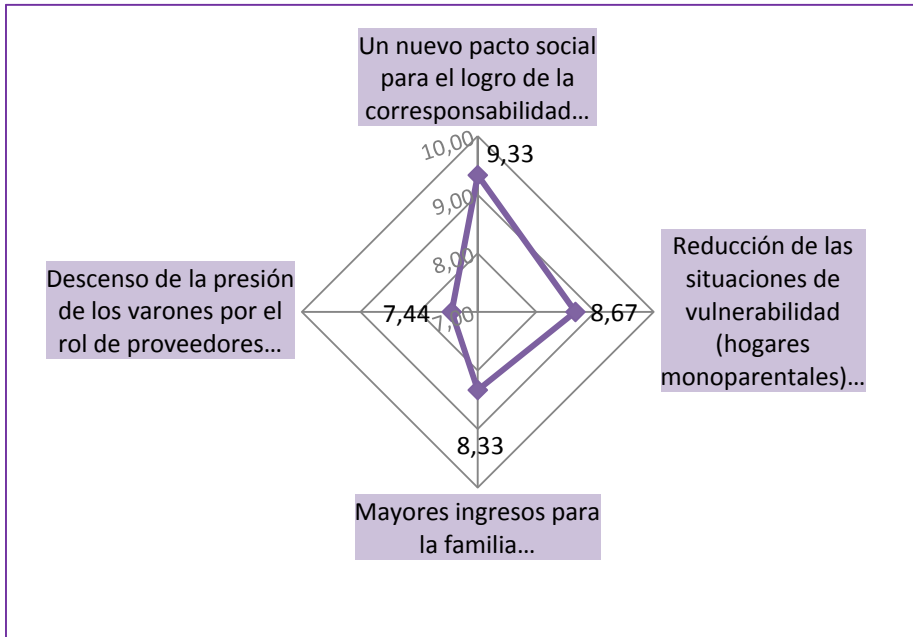


Fuente. Elaboración propia

Por arriba se destaca como beneficio el hecho de **hacer visible el trabajo de las mujeres** (9,44) y seguidamente hay un grupo de beneficios por encima de 8,5 de valoración como son, un **reparto equitativo del tiempo de trabajo**, un **uso de todo el potencial de los recursos humanos**, un **cumplimiento con la legislación vigente por parte de las empresas y entidades**, una **mejora de la imagen corporativa de las empresas o un aumento de los ingresos del Estado vía impuestos**.

Por último, en el ámbito privado/reproductivo se han señalado cuatro beneficios, si bien estos han sido los menos importantes en comparación con los anteriores. Esto se ha podido deber a una falta de consenso en otorgarle un grado de importancia alto al menos valorado de sus beneficios, el que se refiere a que la igualdad de género en el mercado laboral produciría un descenso de la presión que los varones soportan como proveedores económicos del hogar, al repartirse las cargas. No se puede saber si no ha obtenido una puntuación alta por no estar de acuerdo con la sentencia o porque, simplemente, no se considera un beneficio importante.

**Gráfica 30.** Beneficios en el ámbito reproductivo (grado de relevancia)



Fuente. Elaboración propia

El efecto más valorado en este ámbito ha sido el **establecimiento de un nuevo pacto social** para abordar las relaciones hogar-estado-mercado en cuanto a los trabajos productivos y reproductivos, con el objetivo de lograr la corresponsabilidad real (9,33).

## 6. CONCLUSIONES, ESTRATEGIAS Y BUENAS PRÁCTICAS

En este último bloque se presentan las principales conclusiones obtenidas del proceso analítico, las estrategias o medidas que se deben llevar a cabo para lograr una verdadera igualdad de condiciones entre mujeres y varones en el mercado laboral, y buenas prácticas o medidas reales que actualmente se están aplicando con éxito tanto a nivel internacional, nacional y autonómico, acciones que son susceptibles de desarrollarse con éxito en otras entidades o situaciones similares.

### 6.1. Conclusiones

En primer lugar nos detenemos en las conclusiones obtenidas en el proceso analítico desarrollado. La finalidad de este epígrafe es extraer y sintetizar los datos más significativos obtenidos a lo largo de dicho proceso, por lo que nada más óptimo si se desea profundizar en alguno de los ámbitos que recurrir al informe donde se encontrará una información más amplia y detallada al respecto. Estas son algunas conclusiones extraídas de entre los muchos datos y la variedad de información que puede encontrarse en el cuerpo del informe, datos e información dirigida a quienes

necesitan y se interesan por aquello que acontece a la población residente en Andalucía. En la medida en que del texto se deriven ideas y aplicaciones útiles para mejorar las condiciones de vida de las mujeres andaluzas, habremos cumplido con el objetivo propuesto.

## **Igualdad de oportunidades y permanencia entre mujeres y varones, situación actual**

1. Queremos comenzar este punto con el **reconocimiento al movimiento feminista**, ya que gracias a su convicción de que mujeres y varones tenemos los mismos derechos, ha mantenido un trabajo constante logrando avances para las mujeres y la ciudadanía en general. Gracias a mujeres como Olympe de Gouges, Flora Tristán, Concepción Arenal, Clara Campoamor y muchas otras, hoy en el s. XXI, las mujeres hemos conquistado el espacio público, aunque es evidente que tenemos que conseguir la extensión de los derechos conseguidos a todas las mujeres del mundo así como lograr que la transformación social que promueve el feminismo se realice desde la raíz y no sólo de forma superficial.
2. Se han producido **importantes avances en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad**, destacando como hito fundamental de esta nueva realidad la aprobación de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Aunque los avances y la puesta en marcha de dicha Ley se están produciendo a un ritmo muy lento.
3. Se aprecia como es en el **empleo público donde más logros se están produciendo**, ya que la legislación comienza su aplicación en dicho ámbito. Cuotas de paridad, derechos relacionados con la maternidad y la paternidad, medidas orientadas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar – ayudas de guarderías, horarios flexibles, etc.- por ejemplo, ya son de obligado cumplimiento en todas las instituciones públicas de la región.
4. Partimos de la idea de la **trascendencia del ámbito laboral** como un escenario clave en la vida de las personas, en relación a otros ámbitos como el personal, familiar, social... Como analogía a la situación actual de la participación de las mujeres en el mercado laboral, se señala una **mayor incorporación de éstas al trabajo remunerado**, que se debe valorar teniendo en cuenta que se ha partido de una participación muy desigual entre mujeres y varones, por lo que aún queda mucho camino por recorrer. Igualmente, cabe señalar que esta mejora está siendo mayor en el sector público que en el privado.
5. El total de personas inactivas en el año 2009 es de **2.801.754**. **De éstas, 824.700 son mujeres en edad de trabajar que declaran no hacerlo, ni**

buscar empleo por motivos relacionados con el trabajo en el hogar; **61.400** son varones que se encuentran en la misma situación<sup>17</sup>.

6. **Existen en Andalucía 32.600 mujeres que han trabajado anteriormente y actualmente no realizan una búsqueda activa de empleo por dedicarse a trabajos que se desarrollan en el ámbito reproductivo/convivencial.** En 2008, 7.300 mujeres dejaron su empleo, pasando a ser desempleadas, por motivos relacionados con el cuidado de niñas y niños o de personas adultas enfermas, incapacitadas, mayores o por otro tipo de responsabilidades familiares, según la misma fuente tan solo **1.800 varones en toda Andalucía dejó su empleo por estos motivos** la pregunta obligada es ¿cuál sería el número de mujeres y de varones que volverían a la búsqueda activa de empleo en caso de existir corresponsabilidad en las familias y medidas de conciliación efectivas?
7. **Por primera vez los datos entre mujeres y varones en situación de desempleo se igualan,** superando en décimas el porcentaje de varones (50,1%) al de mujeres (49,9%). La explicación estriba en la actual situación de crisis económica que estamos padeciendo y que ha afectado fundamentalmente a sectores masculinizados como es el de la construcción y al resto de ramas adyacentes.
8. **Por primera vez desde 2008 y de nuevo en 2009 los datos entre mujeres y varones se igualan, superando el porcentaje de varones (54,6%) al de mujeres (45,4%).** La explicación estriba en la actual **situación de crisis económica** que estamos padeciendo y que ha afectado fundamentalmente a sectores masculinizados como es el de la construcción y al resto de ramas adyacentes.
9. Al analizar las jornadas laborales desarrolladas por mujeres y varones, nos encontramos con condiciones laborales **radicalmente distintas**. Las diferencias más significativas se producen en cuanto a la jornada laboral, ya que **por cada 100 varones con contrato a jornada parcial hay 419,9 mujeres en esta situación**.
10. **Todavía existe tanto en España como en Andalucía una clara discriminación salarial entre mujeres y varones.** Las ratios del salario medio por hora ponderado son, respectivamente, de 1,23 y de 1,24. Así pues, tomando como base el salario de los varones, podemos decir que el salario de las mujeres es casi un 20 % inferior al de los varones, exactamente un 19,5 % en España, y un 18,8 % en Andalucía.
11. Existe una clara diferenciación, **las mujeres se centran en el trabajo doméstico y de cuidados sin remuneración y los varones en el empleo**

---

<sup>17</sup> Cuando se habla de población activa (ocupada, parada), este número de personas no se contabiliza, se encuentran en la clasificación de población inactiva y por lo tanto al margen de análisis relacionados con el mercado laboral.

**remunerado.** Según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003<sup>18</sup>, sobre el total de personas que realizan actividades relacionadas con un trabajo remunerado, el 41,7% de los varones declaran hacerlo frente al 18,7% de las mujeres, con una media de horas de 8 horas y 14 minutos y 6 horas y 30 minutos respectivamente. Sin embargo, el 92,6% de las mujeres declara dedicar una media de 5 horas y 9 minutos diarios al trabajo doméstico y los cuidados, en el caso de los varones un 65,5%, dedican una media de 2 horas y 8 minutos diarios a estos trabajos.

12. También hay que destacar que esta **participación de las mujeres en el mercado laboral está siendo más efectiva en el sector público** que en el privado, debido, entre otras cosas, a que el acceso a la administración está protegido por un sistema de garantías igualitarias, se perciben salarios equitativos y, como se apuntaba anteriormente, las condiciones laborales permiten en mayor grado conciliar la vida laboral, personal y familiar.
13. Sin embargo, tanto en el ámbito público como en la empresa privada, **esta participación de las mujeres flaquea en los puestos de responsabilidad y en los órganos de decisión**, apreciándose una desigualdad manifiesta en cargos de dirección de las distintas administraciones, órganos de gobierno de las universidades, consejos de dirección de las empresas, etc.
14. **Es en la empresa privada donde menos se ha avanzado en la participación de las mujeres en todas sus categorías profesionales**, situación que viene dada por la falta de obligatoriedad de cumplir con lo establecido por la Ley de Igualdad de Género en empresas con menos de 250 trabajadoras y trabajadores, cuando precisamente Andalucía se caracteriza por la alta presencia de PYMES y Micropymes. De este modo se detecta:
  - Un bajo porcentaje de empresas creadas por mujeres.
  - Reducida proporción de directivas y la escasa promoción de las mujeres para estos puestos.
  - Dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar.
  - Falta de corresponsabilidad y de medidas que la favorezcan (excedencias, reducciones de jornada, permisos de paternidad, guarderías en las empresas, información a las empresas, etc.)
15. Para avanzar en la consecución real y efectiva de la igualdad de condiciones para ambos sexos es decisiva la participación de las mujeres en puestos de decisión públicos, políticos, sociales y culturales. A pesar de los avances que se están produciendo, podemos concluir que la incorporación de las mujeres a todos los espacios es un proceso inacabado e incompleto:

---

<sup>18</sup> En el Anexo IV. se encuentra la clasificación completa de actividades.

- Tomando como referencia los datos de septiembre de 2009 (INE), la presencia de diputadas y diputados al Parlamento de Andalucía en la octava legislatura es 50 mujeres y 59 varones. Por provincias, **en todas se cumplen los porcentajes de representación paritaria a excepción de Córdoba** con un 33,3 % de mujeres y 66,7% varones.

En ninguna provincia andaluza la proporción de alcaldesas supera el 30%. En las **Diputaciones Provinciales** la presencia de las **mujeres** es mayor que en el caso de las alcaldías aunque no la deseable, **la proporción está entre el 30% y el 45%**.

- A fecha 11 de enero 2010, el porcentaje de mujeres dentro del número total de altos cargos es 52,5% sobre 47,5%, cifra que cumple el principio de representación equilibrada. En cuanto a la distribución por Consejerías, destacan Obras Públicas y Transportes, la de Justicia y Administración Pública y Economía y Hacienda con una presencia equitativa de mujeres y varones (50%). **Se rompen los principios de presencia equilibrada (40%-60%) en las Consejerías de Cultura, Igualdad y Bienestar Social, Salud e Innovación, Ciencia y Empresa a “favor” de las mujeres y en Gobernación y Presidencia a “favor” de los varones, consideramos que esta sobrerrepresentación no es favorable y que son unas proporciones que han de ajustarse con el fin de que exista una igualdad real entre ambos sexos en todas las Consejerías.**

- **Por cada 100 varones que trabajan en el Tribunal Superior de Justicia hay 32,8 mujeres.** En el año 2009 no hay ninguna mujer que ostente la presidencia de las salas, en las secretarías hay una proporción del 50%, pero en cuanto a magistradas o magistrados el porcentaje de éstas tan solo llega al 22,2%.

De las cinco Cajas de Ahorro Andaluzas, con sede central o raíz en esta Comunidad, la presencia de mujeres en los órganos de gobierno a septiembre de 2009 es de un 28%. En los órganos de gobierno de las Cajas Rurales, el 99% está representado por varones.

## **Beneficios de la consecución de una Administración Pública y un sector privado sin desigualdad laboral entre mujeres y varones**

Esta cuestión se puede responder atendiendo a distintos niveles. Si hablamos exclusivamente del ámbito productivo, es decir, desde el mercado laboral retribuido económicamente, nos aseguraríamos de utilizar todo el potencial de nuestros recursos humanos para una mayor y mejor producción, objetivo fundamental de cualquier

organización productiva, además de reportar un mejor ambiente laboral y una mejor imagen corporativa. Sin embargo, como se ha señalado antes el ámbito productivo, el ámbito laboral es una esfera clave en esta sociedad en cuanto a su repercusión en otros ámbitos de la vida de las personas. Por ello, en este sentido se han señalado una serie de beneficios que inciden en la sociedad en su conjunto: una mayor cohesión social, un paso adelante imprescindible para la construcción de una sociedad más justa, solidaria y democrática, un aumento de la libertad y autonomía de todas las personas, etc.

1. En la esfera de la **legislación** se lograría avanzar hacia una sociedad más justa y solidaria y se cumpliría de manera efectiva la legislación vigente.
2. En la **sociedad en general** se conseguiría una mejora en la calidad de la democracia, se incrementaría la cohesión social, aumentaría el bienestar social y la calidad de vida, y se garantizaría la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
3. En el **ámbito productivo** (mercado laboral), se permitiría visibilizar el trabajo de las mujeres, se aprovecharía el potencial de más la mitad de la población, se garantizaría el aprovechamiento de los recursos humanos, se generaría más riqueza, se aumentaría la productividad, se haría un reparto más equitativo de los usos del tiempo tanto en el empleo como fuera de él, habría un mercado laboral más equilibrado ya que todos los intereses estarían representados y se conseguiría una administración que favorecería la igualdad de género, garantizando un servicio equitativo hacia la ciudadanía.

### **Factores de cambio, factores positivos que han podido influir en la mejora en la participación de las mujeres en el mercado laboral**

1. El **trabajo de mujeres y organizaciones feministas** en pro de la consecución de igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y varones.
2. Un **mayor acceso a la educación** por parte de las mujeres, superando a los varones en algunos espacios.
3. El desarrollo de un **marco jurídico y una estructura institucional** en pro de la igualdad de género.
4. Los avances realizados en **coeducación** en los planes formativos.
5. Las **prestaciones sociales** dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

## Obstáculos que frenan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en la Administración Pública y en el sector privado

Entre los **aspectos en los que menos se ha avanzado**, es decir, los retos que aún nos quedan por superar, nos encontramos con los siguientes:

1. **Quimera de la igualdad conseguida.** Creencia mediante la cual se entiende que así estamos en igualdad de condiciones porque lo recogen las leyes por los que la lucha feminista ya no es necesaria (la legislación va por delante de la ciudadanía).
2. **Persistencia de los estereotipos de género.** Persistencia del modelo androcéntrico: la responsabilidad familiar recae sobre las mujeres, rol de cuidadoras, los varones son los proveedores del hogar, etc.  
Transmisión de valores no equivalentes y discriminatorios para las mujeres desde distintas instituciones y agentes de socialización (sistema educativo, iglesias, familia...)
3. **Techo de Cristal.** Escasa presencia de mujeres en puestos directivos y de decisión. Techo de Cristal como barrera invisible que impide el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.
4. **Dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar.** Vemos aquí la mayor dificultad que se le plantea a las mujeres para conciliar dos espacios que se diseñaron como incompatibles, trabajo y hogar. Se constata pues la existencia de unos estilos y tiempos de trabajo no conciliadores: establecimiento de estilos y tiempos de trabajo en las empresas y entidades incompatibles con las actividades domésticas y de reproducción.
5. **Doble rasero.** Infravaloración de los trabajos domésticos y de reproducción, ejercido por las mujeres, en contraposición con el valor otorgado a las actividades desarrolladas en el mercado laboral.
6. Otro reto a superar en cuanto a conciliación, es que, al no corresponsabilizar, se ha producido una **feminización de la conciliación**. Es decir, apreciamos como las medidas de conciliación (reducción de jornada; jornada parcial; excedencias; etc.) son solicitadas en su mayoría por mujeres, lo que supone una reducción de sueldo en la mayoría de los casos, la disminución de posibilidades de promoción al no tener disponibilidad absoluta, dificultades de contratación, etc. Medidas que más que contribuir al desarrollo profesional de las mujeres lo frena.
7. **Diferencias Salariales.** Existen todavía diferencias salariales debidas, entre otras, a que la mayoría de las que se acogen a dichas medidas de conciliación son las mujeres.



8. **Elección sesgada de ramas universitarias en función del sexo.** A pesar de ser uno de los ámbitos en los que más se ha avanzado, debido al acceso universal a la misma, aún quedan muchas cosas por hacer, como la lucha contra las titulaciones o ramas universitarias masculinizadas o distribuidas por sexo.
9. **Lenguaje sexista.** Uno de los principales factores que excluyen a las mujeres, es el uso en nuestra sociedad de un lenguaje “machista”.

## 6.2. Estrategias

En este epígrafe se ofrecen estrategias de intervención o líneas de actuación que, a tenor de los resultados obtenidos, se consideran aplicables a nuestro campo de estudio: el mercado laboral andaluz. Dichas estrategias se exponen como intervenciones a realizar para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el mercado laboral, y por ende, en la sociedad en general.

La puesta en marcha de estas actuaciones generales y el desarrollo de medidas más concretas para llevarlas a la práctica debe ser tarea de un conjunto de agentes sociales muy diverso. La variedad de este conjunto de agentes tiene su origen en la interconexión de las diferentes esferas que forman nuestra sociedad, así vemos que en las estrategias mencionadas tendrían mucho que decir agentes como el gobierno, las empresas o las propias mujeres y varones que forman nuestra sociedad. De esta forma las y los **agentes** que se han identificado como más significativos en esta labor son el gobierno, los sindicatos, los partidos políticos, las propias empresas y entidades, las mujeres, los varones y los medios de comunicación.

Exponemos a continuación una serie de líneas de actuación divididas en bloques de intervención:

### Superar el acceso desigualitario a los puestos de responsabilidad y decisión en la Administración Pública y en el sector privado

1. **Garantizar la implementación de Planes de Igualdad en las entidades.** Realizar seguimientos y evaluaciones de los Planes de Igualdad que se están llevando a cabo con el objeto de analizar su efectividad, el tipo de inconvenientes que puedan existir y si realmente se están cumpliendo los objetivos planteados. **Son imprescindibles comisiones de seguimiento y evaluación** para saber si estas medidas surten los efectos deseados.
2. **Aplicación real y efectiva de la Ley de Igualdad**, en todos los ámbitos de la sociedad, como herramienta para romper el “Techo de Cristal”.

3. **Aplicación y utilización de las medidas de conciliación de manera igualitaria por mujeres y varones (romper con la feminización de la conciliación).** Para ello hay que asumir el concepto de corresponsabilidad e implantarlo de manera efectiva en nuestra sociedad, desde los pilares como son el sistema educativo, el laboral y el familiar.
4. **Erradicación de las diferencias salariales entre mujeres y varones,** tanto las debidas a la feminización de la conciliación, como a las desigualdades ocasionadas en igualdad de puestos de trabajo. Para ello se proponen varias líneas de actuación: aplicación de la legislación vigente, denuncias y sanciones de casos concretos, publicidad de dichas sanciones en los medios de comunicación, implantación real del concepto de corresponsabilidad, etc.
5. Conseguir **paridad real en los Órganos de la Administración y Consejos de Dirección de las Empresas,** ampliando la obligatoriedad de las cotas de participación a empresas de menos de 250 trabajadoras y trabajadores.
6. **Medidas de sensibilización y conciliación** para conseguir igualdad de oportunidades entre mujeres y varones. Medidas formativas y de sensibilización en el ámbito educativo y en la formación de las empresas privadas.
7. Crear **herramientas que faciliten la gestión eficiente del tiempo** en el puesto de trabajo, herramientas que deberían ser parte importante en la puesta en marcha de planes de igualdad en empresas e instituciones. La mejora en la gestión del tiempo no puede ser un proceso individual, ya que conciliar de forma individual se está traduciendo en la renuncia parcial o total a distintos ámbitos del espacio público.
8. Se muestra necesaria la **reformulación de la relación público-privado** que afecte en la organización del trabajo asalariado y una corresponsabilidad y visibilización del trabajo doméstico y del cuidado.
9. Puesta en marcha de **medidas de acción positiva** que fomenten la incorporación de los varones en la gestión del cuidado, equilibrando de este modo la balanza.
10. El **tejido asociativo de mujeres** debe cobrar un papel protagonista en la toma de decisión y en la puesta en marcha de políticas, también como garantes del eficiente desarrollo de las mismas velando dicho proceso con la aplicación de un sistema de indicadores que permita medir el sentido del cambio.

**Las estrategias se establecen para incidir y paliar la acción de los factores que impiden la consecución de un mercado laboral en igualdad de condiciones para mujeres y varones.**

Entre ellas destacamos:

1. El fomento del uso de un instrumento de **auto-diagnóstico de igualdad de género**. Y es que el desconocimiento de las organizaciones sobre modos de actuación en favor de la igualdad de género nos obliga a pensar en nuevas medidas que posibiliten, a la par, un conocimiento actualizado y detallado de la situación actual, y un repertorio de posibles actuaciones en orden a trabajar sobre las mismas. Este auto-diagnóstico se fundamentaría en la creación de un **sistema de indicadores** (sobre el que se ha empezado a trabajar en este estudio) para medir en qué grado algunos aspectos de la organización (dirección, política general, imagen de la entidad, comunicación interna, selección de personal...) están cumpliendo con el principio de igualdad de género y de esta forma poder ofrecer, en el caso de que el diagnóstico de algún aspecto fuese negativo, el conjunto de medidas más adecuadas para paliar dicha situación. Por ejemplo, un diagnóstico negativo de la organización en cuanto a su política de selección de personal, ofrecería a la empresa una serie de medidas para la mejora de esta situación: Cuota de contratación femenina, formación en igualdad al equipo de responsables de la selección de personal, aumento de la presencia de mujeres en este equipo, etc.

Este sistema de indicadores permitiría auto-diagnosticarse a la propia empresa y hacerlo de forma periódica para observar su evolución. Igualmente, podría establecerse un sistema de certificaciones o premios en función de este diagnóstico. Para ello, sería necesario que este instrumento fuera potenciado por una entidad con un importante respaldo por diversas y diversos agentes (gobierno, sindicatos, asociaciones...) y que se acompañara de servicios de asesoramiento o formación para la aplicación de este instrumento, e incluso de certificaciones y premios para las organizaciones con un diagnóstico favorable. A pesar de las virtudes que ofrece esta herramienta, hay que subrayar que su aplicabilidad se vería realmente mermada si junto a ella no se pusieran en marcha otro tipo de medidas dirigidas hacia **la promoción de la calidad en el empleo**, en general y en especial en lo relativo a las **condiciones laborales y la retribución**. Ya existen a nivel comunitario dos directivas que abordan estas cuestiones, en concreto se trata de la Directiva 75/117/CEE, sobre la Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores y la Directiva 76/207/CEE, que regula la igualdad de trato en el acceso al empleo y la formación, valorando incluso la discriminación positiva. Estas medidas han encontrado anclaje legal en España y Andalucía a través de diversas regulaciones normativas pero especialmente es a través de la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres) donde han encontrado un desarrollo adecuado. Además de la correcta aplicación de la norma es necesario acompañarla de diferentes medidas si queremos que las mismas tengan un

impacto significativo. En este sentido sería muy conveniente el desarrollo de instrumentos dirigidos:

- Al fomento y valoración de la iniciativa emprendedora de las mujeres.
- A la integración de la perspectiva de género en las ofertas de empleo público (por ejemplo a través de cuotas de discriminación positiva).
- A reducir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y en la formación de mujeres y varones (por ejemplo con incentivos a la contratación en interinidad, en sustitución de trabajadoras con embarazo de riesgo, descanso de maternidad, adopción, acogimiento o reducción de jornada).
- A reducir la precariedad en los sectores, actividades y ocupaciones feminizadas para evitar su deterioro.
- A hacer un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial de mujeres y varones.
- A vigilar las remuneraciones que perciben mujeres y varones para que sean equitativas.
- A facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado laboral para el cuidado de menores y personas en situación de dependencia.

2. Junto a la anterior, una nueva estrategia en este contexto es el **fomento de estilos de trabajo compatibles con las responsabilidades de la vida personal y convivencial**. La diversificación de formas de trabajo supone otra de las oportunidades que tiene el mercado laboral para lograr el objetivo de crear un espacio con menor nivel de desigualdad. El teletrabajo, el trabajo por objetivos, el nivel de rendimiento o la “semi-presencialidad” son sólo algunas de las fórmulas de las que hoy disponen las empresas y las administraciones para desarrollar un trabajo de forma eficaz. Introducir la flexibilidad en la presencia y en el horario laboral supone no sólo avanzar en las medidas de conciliación sino potenciar la optimización de la productividad de las trabajadoras y los trabajadores, al primar la valoración por el desempeño a la par que su calidad de vida.

3. En este sentido, otra estrategia clave es, sin duda, **la lucha contra el llamado “techo de cristal”**, o lo que es lo mismo, las barreras invisibles (ya que no existen leyes ni códigos visibles que impongan esta limitación a las mujeres) por las cuales las mujeres no llegan a ocupar altos cargos o determinados puestos de responsabilidad en su carrera profesional y que se traduce en una presencia muy escasa de mujeres en puestos de alta representación o

dirección. Para la lucha contra esta situación, desde la Unión Europea ya se han aprobado diversas directivas y recomendaciones, por ejemplo:

- La Directiva 76/207/CEE, sobre la Igualdad de trato en el acceso al empleo y la formación, valorando incluso la discriminación positiva.
- La Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996 para la Participación equilibrada de mujeres y varones en los procesos de toma de decisión.
- La Directiva 97/80/CE que regula la “carga de la prueba” en los casos de discriminación basada en el sexo, por la que corresponde a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad.
- La Resolución del Consejo y de los Ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, el 29 de junio de 2000, por la que se aprueba Participación equilibrada de mujeres y varones en la actividad profesional y en la vida familiar.
- Ó la Directiva del Consejo de 5 de noviembre de 2003, que aborda la lucha contra la discriminación directa o indirecta de las mujeres, la incitación a la misma, o el acoso verbal y acoso sexual en el lugar de trabajo y fuera de él.

La correcta aplicación de estas normas implica una apuesta aún más firme en la consolidación de medidas eficaces de lucha contra esta situación. Junto a ellas, estrategias como el fomento de la paridad en altos cargos, la participación equilibrada de mujeres y varones en los procesos de toma de decisiones, la promoción de carreras profesionales exitosas de mujeres o la conciliación de la vida laboral y familiar, que posteriormente desarrollaremos potenciarían que las mujeres directivas no siguieran siendo una minoría y que la consecución de un espacio libre de desigualdades fuera más cercano.

4. Otra estrategia fundamental para paliar los factores obstaculizadores para la consecución de un mercado laboral en igualdad de condiciones entre mujeres y varones, es el **fomento de la formación y sensibilización en materia de corresponsabilidad así como la revalorización del trabajo reproductivo**. Y es que si en el ámbito de lo público, el trabajo, ha dejado de ser un coto masculino, el ámbito privado/ convivencial sigue siendo, en demasiadas ocasiones, propiedad de lo femenino. Para mejorar esta situación es necesaria una mejora cualitativa en la colaboración y responsabilidad compartida de todas las miembras y miembros de la unidad familiar, ya que todavía no existe un reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas y la asistencia a personas dependientes. La doble y triple jornada que muchas veces soportan las mujeres muestra la importancia del desarrollo de estrategias educativas en

valores de igualdad y corresponsabilidad dirigidas no sólo hacia las madres y padres sino también hacia las hijas e hijos y es en esta dirección hacia donde se debe avanzar el desarrollo de diferentes actuaciones (cursos de formación, jornadas de sensibilización, asignaturas regladas, inserción de esta materia dentro de los planes de estudio, etc.) por parte de las instituciones y administraciones competentes para ello.

Asimismo, este tipo de actuaciones incrementarían su efectividad si se empezara a pensar en la maternidad como una labor de productividad social y no una mera decisión personal que conlleva una pérdida de productividad en el mercado laboral. Para evitar este tipo de estereotipos es imprescindible no sólo trabajar a través de la sensibilización y la formación con dichos prejuicios aportando datos reales- como que solamente las bajas masculinas por lesiones deportivas suman más jornadas que las licencias femeninas por maternidad y cuidados familiares-, sino que es necesario **repensar el concepto de maternidad** a la luz de la realidad actual, en positivo, mostrando, por ejemplo, cómo las mujeres que tienen medidas protectoras de la maternidad en su trabajo aumentan la fidelidad hacia su empresa. En este sentido sería muy conveniente promover el amparo jurídico de estas medidas en los **Planes de Prevención de Riesgos Laborales** además de los Planes de Igualdad, en los que ya se incluyen, así como promover la aplicación de estos últimos no solo en empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores (donde es obligatorio) sino en las que aún no son preceptivos.

### 6.3. Buenas prácticas

A continuación se presentan las buenas prácticas identificadas en el proceso analítico. Se trata de un repertorio de acciones que se están desarrollando o se han desarrollado con éxito tanto a nivel nacional como en nuestra Comunidad y que son susceptibles de aplicarse tanto a nivel público como en la empresa privada para conseguir aumentar el grado de participación de las mujeres andaluzas reduciendo los desequilibrios presentes todavía en el mercado de trabajo andaluz. Las presentamos en formato ficha destacando los aspectos en los que se incide con la puesta en marcha de cada una de las medidas:

**Nombre de la acción: e-andaluzas en la Sociedad Red**

**Entidad que la desarrolla:** Iniciativa Comunitaria EQUAL Andalucía

**Ámbito de actuación:** Almería. Cádiz. Córdoba. Granada. Huelva. Jaén. Málaga. Sevilla.

**Fecha:** 2005/ 07

**Fuente:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa\\_directorio/proyecto.php?id\\_proy=8](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa_directorio/proyecto.php?id_proy=8)

**Breve resumen de la acción:** aportar una estrategia integrada de lucha contra la segregación vertical en el mercado laboral, convirtiendo a la sociedad andaluza de la información en una plataforma decisiva para el impulso de la igualdad laboral entre mujeres y varones.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** responsables políticas y políticos (a nivel regional y local), especialistas en género y especialistas en recursos humanos; universitarias y universitarios; mujeres en riesgo de exclusión digital; mujeres profesionales y empresarias; técnicas y técnicos de empleo y desarrollo local y género; medios de comunicación.

**Líneas de actuación:**

1. Barómetro (conocimiento), recopilar información sobre las desigualdades estructurales, introducir su tratamiento en la agenda social y alimentar los contenidos de la E-Scuela del cambio.
2. E-Scuela del cambio (formación y tejido de redes), desarrollo de acciones formativas presenciales y semi-presenciales (utilizando aulas virtuales) sobre igualdad de oportunidades, NTIC, confección de proyectos, desarrollo personal, gestión del tiempo y análisis de políticas desde una perspectiva de género.
3. Voces en femenino (comunicación). Como ventana del proyecto hacia la sociedad, su objetivo es dar a conocer situaciones de desigualdad, generar propuestas para el cambio y crear redes.

**Nombre de la acción:** Itinerarios de Igualdad en el Olivar

**Entidad que la desarrolla:** Iniciativa Comunitaria EQUAL Andalucía

**Ámbito de actuación:** Montoro. Beas. Porcuna. Arjona. Sevilla.

**Fecha:** 2005/ 07

**Fuente:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa\\_directorio/proyecto.php?id\\_proy=18](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa_directorio/proyecto.php?id_proy=18)

**Breve resumen de la acción:** reducir la discriminación y segregación que sufren las mujeres en el sector del olivar, poner en valor su conocimiento y experiencia para aplicarlos a las políticas de empleo y a la diversificación empresarial.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** mujeres trabajadoras, especialmente jornaleras; pequeñas propietarias de explotaciones olivareras, empresas y almazaras oleícolas donde las mujeres se encuentran subrepresentadas; empresas de sectores en los que las mujeres han ejercido o ejercen trabajo industrial y artesanal.

**Líneas de actuación:**

- |                              |                                     |
|------------------------------|-------------------------------------|
| - Captación/ sensibilización | - Asesoramiento empresarial         |
| - Orientación laboral        | - Medidas de acompañamiento         |
| - Formación                  | - Mejora de los servicios de empleo |
| - Prácticas laborales        |                                     |



**Nombre de la acción:** Jaenconcilia

**Entidad que la desarrolla:** Iniciativa Comunitaria EQUAL Andalucía

**Ámbito de actuación:** Jaén.

**Fecha:** 2005/ 07

**Fuente:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa\\_directorio/proyecto.php?id\\_proy=30](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa_directorio/proyecto.php?id_proy=30)

**Breve resumen de la acción:** insertar laboralmente a las mujeres que han abandonado su puesto de trabajo para hacerse cargo de sus responsabilidades familiares o que no se han incorporado al mismo como consecuencia de los estereotipos sociales.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** Mujeres mayores de 45 años, mujeres inmigrantes, personas discapacitadas y mujeres gitanas.

**Líneas de actuación:**

1. Inserción laboral de las mujeres, creación de un Servicio de reintegración laboral desde donde se diseñan itinerarios personalizados de inserción.
2. Paralelamente a estas actuaciones, se ofrecen cheques-servicio para el cuidado de personas dependientes y becas de adaptación de horario a disposición de las beneficiarias. Unido a formación en perspectiva de género, igualdad de oportunidades y conciliación al personal técnico de la agrupación de desarrollo.
3. Sensibilizar a empresarias y empresarios, abarcando las siguientes acciones: elaboración de planes de conciliación; la implantación del método GEMS (Gender Equality in Management Systems) para incluir la igualdad de género en los sistemas de gestión; el diseño del Servicio de conciliación empresarial y orientación profesional no sexista para difundir las ventajas de adoptar medidas de conciliación en las empresas y ofrecer asesoramiento sobre su implementación; la confección de una guía de los servicios de conciliación de la ciudad, y la implantación del premio a la empresa conciliadora, un reconocimiento público a empresas que puedan servir de modelos en materia de conciliación.

**Nombre de la acción:** Malabaristas del tiempo.

**Entidad que la desarrolla:** Iniciativa Comunitaria EQUAL Andalucía

**Ámbito de actuación:** Moclín. Alamedilla. Guadahortuna. Torre-Cardela. Deifontes. Pedro Martínez. Campotéjar. Montejícar. Alicún de Ortega. Iznalloz. Villanueva de las Torres. Gobernador. Píñar. Dehesas de Guadix. Montillana. Benalúa de las Villas.

**Fecha:** 2005/ 07

**Fuente:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa\\_directorio/proyecto.php?id\\_proy=31](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa_directorio/proyecto.php?id_proy=31)

**Breve resumen de la acción:** Promover y desarrollar una nueva cultura de organización del trabajo que permita equilibrar la actividad profesional y familiar entre mujeres y varones, a través de estrategias que favorezcan el cambio de mentalidad y de valores, implicando a la ciudadanía en general, especialmente a mujeres y personas jóvenes.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** Mujeres y varones en edad laboral, empresariado, jóvenes, ciudadanía en general.

**Líneas de actuación:**

1. Cambios en las mentalidades. Fomentar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico mediante las siguientes acciones: diseño de un plan de difusión, realización de una campaña de sensibilización, anuncios y sketches, organización de una exposición itinerante y la impartición de un módulo formativo.
2. Cambios en los servicios. Se intenta adecuar los servicios a las necesidades reales de la población. Para esto, se crea un prototipo de escuela infantil (espacio educativo para madres, padres y profesionales con el objetivo de buscar alternativas para la conciliación); elaboración de una Guía de recursos; puesta en marcha un banco del tiempo en el entorno rural; celebración de jornadas de difusión de buenas prácticas, y asesoramiento a los servicios de conciliación.
3. Cambios en el trabajo. fomentar el uso de nuevas fórmulas de organización del trabajo que posibiliten la participación de mujeres y varones en el espacio público y privado.

**Nombre de la acción:** MEI. Mujeres Emprendedoras para la Industria.

**Entidad que la desarrolla:** Iniciativa Comunitaria EQUAL Andalucía

**Ámbito de actuación:** Córdoba.

**Fecha:** 2005/ 07

**Fuente:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa\\_directorio/proyecto.php?id\\_proy=20](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa_directorio/proyecto.php?id_proy=20)

**Breve resumen de la acción:** diseñar y experimentar nuevas formas de intervención para la inserción laboral de las mujeres en sectores con proyección de futuro en los que están subrepresentadas. En particular, el proyecto persigue impulsar entre las mujeres cordobesas la creación de actividades empresariales que presten servicios cualificados y especializados a empresas industriales, concretamente, de la madera y la joyería, generando sus propios puestos de trabajo al tiempo que cubren nichos de mercado en los que existe una demanda real.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:**

Mujeres desempleadas con perfiles profesionales y personales diversos.

**Líneas de actuación:**

1. Orientación y asesoramiento. Diseño de itinerarios de inserción en los que la captación de las beneficiarias se realiza a través de los consorcios-escuela de la madera y la joyería y agencias de desarrollo local.
2. Formación. Desarrollo de acciones especializadas en los servicios más demandados por las industrias cordobesas de la madera-mueble y la joyería.
3. Creación de empresas. Realización de un diagnóstico de la demanda consistente en la elaboración de un estudio socioeconómico de la provincia y otro del sector de la joyería y la madera.

Paralelamente al desarrollo de estas actuaciones, acciones de sensibilización y difusión, como la creación de un servicio de vigilancia de la igualdad de género en las asociaciones empresariales (revisión de lenguaje no sexista y campañas de sensibilización del empresariado), celebración de encuentros empresariales.

**Nombre de la acción:** NEMESIS. EQUAL- El Norte de Córdoba por el Empleo de las Mujeres, la Educación, la Sensibilización y la Igualdad Sostenible.

**Entidad que la desarrolla:** Iniciativa Comunitaria EQUAL Andalucía

**Ámbito de actuación:** Blázquez (Los). Valsequillo. Granjuela (La). Viso (El). Belalcázar. Santa Eufemia. Fuente la Lancha. Villaralto. Alcaracejos. Peñarroya-Pueblonuevo. Dos Torres. Villanueva del Duque. Obejo. Cardeña. Villaharta. Guijo (El). Belmez. Torrecampo. Fuente Obejuna. Villaviciosa de Córdoba. Añora. Pozoblanco. Espiel. Villanueva del Rey. Pedroche. Conquista. Villanueva de Córdoba. Hinojosa del Duque.

**Fecha:** 2005/ 07

**Fuente:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa\\_directorio/proyecto.php?id\\_proy=22](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa_directorio/proyecto.php?id_proy=22)

**Breve resumen de la acción:** reducir los desequilibrios entre mujeres y varones promocionando su acceso y permanencia en el mercado laboral desde un enfoque integral de intervención que implique a la sociedad, al sistema educativo y a las organizaciones.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** Mujeres, especialmente desempleadas y/o en riesgo de exclusión social; jóvenes estudiantes y profesorado pertenecientes a los centros educativos del territorio; empresarias y empresarios, agentes del mercado laboral y ciudadanía en general; trabajadoras y trabajadores por cuenta propia y ajena que se encuentren en situación previa de baja maternal, excedencia o reducción de jornada laboral.

**Líneas de actuación:**

1. Cambio de mentalidad en materia de igualdad de oportunidades. Las acciones se centran en tres ámbitos:
  - Concienciación social: actividades de sensibilización dirigidas a la población en general.
  - Sistema educativo: formación al profesorado para la intervención con menores en materia de igualdad y prevención de comportamientos sexistas, y formación del alumnado en talleres de coeducación y concursos sobre igualdad de oportunidades.
  - Organizaciones públicas y privadas, a través de: organización de talleres sobre diversificación profesional; desarrollo del plan empresas en igualdad; diseño de medidas de conciliación.
2. Apoyo a la inserción laboral de mujeres a través de tres medidas: apoyo al autoempleo femenino; red de cooperación para la inserción y apoyo a la estabilidad laboral de las mujeres; plan experimental en e-work: formación de mujeres desempleadas sobre teletrabajo y desarrollo de una unidad activa de búsqueda de oferentes de empleo en este sector.
3. Investigación y capacitación, creación de un observatorio de igualdad de oportunidades, entre objetivos la puesta en marcha de medidas concretas en instituciones de la zona para intervenir sobre situaciones de desigualdad detectadas.

**Nombre de la acción:** SIOCA. Sostenibilidad e Igualdad de Oportunidades en la Construcción y Afines.

**Entidad que la desarrolla:** Iniciativa Comunitaria EQUAL Andalucía

**Ámbito de actuación:** Almería. Cádiz. Córdoba. Granada. Huelva. Jaén. Málaga. Sevilla.

**Fecha:** 2005/ 07

**Fuente:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa\\_directorio/proyecto.php?id\\_proy=39](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapa_directorio/proyecto.php?id_proy=39)

**Breve resumen de la acción:** favorecer la diversificación profesional por razón de sexo en el sector de la construcción, actividades auxiliares y afines.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** Mujeres desempleadas, se hayan planteado o no iniciar un itinerario profesional en la construcción; trabajadoras\$ y trabajadores en activo y empresariado del sector de la construcción, así como la sociedad en general.

**Líneas de actuación:**

1. Deconstruir los estereotipos de género. Con el objeto de mejorar los servicios de empleo, realización de estudios y diagnósticos sobre estereotipos y su impacto en el sector de la construcción, sobre factores de discriminación en el diseño de los espacios y sobre las necesidades laborales de diferentes entidades.
2. Inserción laboral de mujeres. La creación de la red SIOCA, que se concreta en una base de datos con información sobre oferentes y demandantes de empleo, que permita abrir el proceso de definición de los itinerarios de inserción, al ser una herramienta para la búsqueda y captación de beneficiarias. Tras la fase de captación, se realiza la intermediación con las empresas para determinar el itinerario que se debe seguir, pudiendo acceder a tres actividades: formación "a la carta", formación presencial u on-line en igualdad de oportunidades, y diversificación profesional y prevención de riesgos laborales. Finalmente, se contemplan dos alternativas a la inserción, la incorporación directa en empresas o la realización de prácticas laborales en virtud de convenios de colaboración.
3. Inserción en condiciones de seguridad. Realización de estudios sobre derechos laborales básicos y prevención de riesgos laborales en el sector desde la perspectiva de género, y la impartición de formación en prevención de riesgos laborales al personal técnico, orientadoras y orientadores laborales y representantes sindicales y empresariales.

**Nombre de la acción:** Educa en valores. Importa la persona, no su sexo

**Entidad que la desarrolla:** Ayuntamiento de Alcobendas

**Ámbito de actuación:** Alcobendas

**Fecha:** 1996/ 04

**Fuente:** <http://www.fepecyl.com/Ficheros/0/Documentos/buenas%20practicass.pdf>

**Breve resumen de la acción:** Contribuir a un cambio de mentalidad y actitud de las personas hacia el ámbito doméstico-convivencial, para poder llegar a una verdadera y efectiva corresponsabilidad de las responsabilidades familiares.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** población de la localidad de Alcobendas

**Líneas de actuación:**

1. Campaña de cartelería: modelos de vida equivalentes, resaltando la importancia del reparto de trabajo doméstico y responsabilidades convivenciales poniendo el énfasis en la corresponsabilidad de los tiempos de vida y trabajo.
2. Elaboración de material didáctico de apoyo para la implementación de talleres de corresponsabilidad donde se trabaja: la socialización diferencial, el espacio público-privado doméstico, usos del tiempo, doble jornada, tarea y/o responsabilidad, la negociación y la conciliación de la vida laboral y familiar.
3. Desarrollo de talleres de corresponsabilidad como herramienta de convivencia que posibilite un reparto equitativo del trabajo y responsabilidades.

Estas actividades han contado con el mobiliario urbano como soporte de la campaña de cartelería y con secciones de una publicación municipal de ámbito local, distribuida entre la población de la localidad, para difundir las actividades contempladas en la campaña

**Nombre de la acción:** Programa Juntos.

**Entidad que la desarrolla:** Junta de Castilla y León, Ayuntamiento y Asociación empresarial del municipio correspondiente.

**Ámbito de actuación:** Polígonos industriales de Las Hervencias (Ávila), Valverde del Majano (Segovia), Allende de Duero (Aranda de Duero), San Cristóbal (Valladolid), Onzonilla (León), Las Casas II (Soria), El Montalvo (Salamanca) y San Antolín (Palencia) y La Hiniesta (Zamora).

**Fecha:** --

**Fuente:** <http://www.fepecyl.com/Ficheros/0/Documentos/buenas%20practicass.pdf>

**Breve resumen de la acción:** Consiste en la creación de centros infantiles en los polígonos industriales de la región. Albergarán a menores de 3 años que son hijas y/o hijos de trabajadoras y trabajadores de alguna de las empresas que se ubican en el polígono correspondiente.

Pretende ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de las madres y padres trabajadores del polígono que, de esta manera, pueden distribuir mejor su tiempo, no llegar tarde al trabajo y estar tranquilas y tranquilos al estar sus hijas e hijos atendidos en un centro infantil dentro del mismo polígono.

Al tiempo de crear nuevos empleos.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** trabajadoras y trabajadores de empresas situadas en polígonos industriales.

**Líneas de actuación:**

1. El Ayuntamiento del municipio cede un terreno público para la ubicación de la guardería.
2. La construcción y el equipamiento del centro lo realiza la Junta de Castilla y León.
3. La asociación empresarial se encarga del funcionamiento (provisión de plazas, personal) quedando el ayuntamiento como garante de este funcionamiento.

**Nombre de la acción:** Ayuda a domicilio

**Entidad que la desarrolla:** Gerencia de Servicios Sociales

**Ámbito de actuación:** Comunidad Autónoma de Castilla y León

**Fecha:** --

**Fuente:** <http://www.fepecyl.com/Ficheros/0/Documentos/buenas%20practicass.pdf>

**Breve resumen de la acción:** Facilitar la atención necesaria a personas o grupos familiares con dificultad en su autonomía; Favorecer la adquisición de habilidades que permitan una mayor autonomía en la vida diaria; Posibilitar la integración en el entorno habitual de convivencia; Apoyar a grupos convivenciales en sus responsabilidades de atención; evitar o retrasar, mientras no resulte necesario, el ingreso en un centro residencial.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:**

- Personas de edad avanzada con dificultades en su autonomía personal y en condiciones de desventaja social.
- Personas con discapacidades o minusvalías que afecten significativamente a su autonomía personal.
- Menores de edad cuyas familias no pueden proporcionarles el cuidado y atención que requieren en su propio domicilio, permitiendo esta prestación su permanencia en el mismo.
- Grupos familiares con excesivas cargas, conflictos relacionales, situación social inestables, con problemas de trastorno psíquico o enfermedades físicas de gravedad.

**Líneas de actuación:**

Prestar un servicio en el domicilio de la persona beneficiaria, al que acude periódicamente una o un profesional, para apoyar o ayudar en el trabajo doméstico y en el mantenimiento de su autonomía personal.



**Nombre de la acción: Respirávila**

**Entidad que la desarrolla:** Confederación Española de Parálisis Cerebral y Afines, Asociación Abulense de Síndrome de Down.

**Ámbito de actuación:** Provincia de Ávila

**Fecha:** 2003

**Fuente:** <http://www.fepecyl.com/Ficheros/0/Documentos/buenas%20practicass.pdf>

**Breve resumen de la acción:** Ofrecer a las familias los instrumentos necesarios para que compaginen los proyectos personales de vida con el cuidado de las personas con discapacidad que hay en ellas.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** unidades convivenciales en las que vivan personas con discapacidad o en situación de dependencia

**Líneas de actuación:**

1. El **Servicio de Ayuda Mutua** pone en contacto a las personas con discapacidad y a sus familiares, potencia las relaciones sociales y de amistad mediante reuniones periódicas, forma grupos con necesidades parecidas y la creación de situaciones de encuentro entre destinatarias y destinatarios del servicio. De este modo se promueve solidaridad entre las familias y se crean redes sociales naturales. Dirigido a madres y padres con hijas y/o hijos con discapacidad. Los encuentros son mensuales.
2. El **Servicio de Respiro Domiciliario**, se presta cuando la persona con discapacidad necesita una ayuda concreta y especializada en ausencia de la familia, bien por una urgencia o bien para el disfrute de tiempo libre. Este servicio trabaja, con especial atención, en el ámbito rural.
3. El **Servicio de Centro de Día** y de **estancias cortas**, es una prestación de atención puntual que permite el descanso a las familias que atienden habitualmente a una persona con discapacidad.

El Centro de Día puede ser utilizado cuando las familias lo deseen, en horario diurno los fines de semana y siempre y cuando se avise con dos días de antelación.

**Nombre de la acción:** Futuro Femenino, Movilización de los talentos femeninos

**Entidad que la desarrolla:** Federación Noruega de Empresas (NHO)

**Ámbito de actuación:** Noruega

**Fecha:** 2003

**Fuente:** 'Futuro Femenino - movilizando talentos', <http://www.nho.no/ff/article4628.html>

**Breve resumen de la acción:** ayudar a miembras y miembros de NHO a aumentar para el 2005 el número de mujeres en los puestos de dirección y en los consejos de administración. Futuro Femenino ofrece un acceso Intranet que facilita el ingreso de las empresas a un registro de candidatas calificadas, y también organiza diversas actividades para permitir el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y a los consejos de administración.

Se basa en la idea de que una mayor diversidad en los puestos de dirección y en las reuniones mejorará la competitividad de las empresas y sobre el supuesto de que la diversidad acarreará una mejor utilización del conjunto de competencias disponibles, mejores opciones estratégicas, más innovación, una reestructuración más rápida y de ese modo una mayor rentabilidad

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** trabajadoras en empresas que buscan aumentar la participación de las mujeres en los puestos de dirección.

**Líneas de actuación:**

1. **Actividades en un consejo de administración**, los temas han sido seleccionados en relación a las responsabilidades de los consejos y conforme a la Ley Noruega de Sociedades Anónimas: finanzas, estrategias, aspectos jurídicos, el consejo como un equipo.
2. **Espacios de encuentro, redes:**
  - Viernes Femenino: redes reuniendo a candidatas
  - Viernes Futuro: sesiones especializadas para directivas y directivos, personal de la empresa, miembras y miembros del consejo de administración y candidatas de Futuro Femenino.
  - Sesiones-almuerzos, desayunos de trabajo y conferencias
  - Sitio especial en la Web: acceso a un registro de reseñas personales, foro de discusión, base de conocimientos, y lugar de reunión virtual
3. **Relatos de historias, dirección y el poder**, espacio donde las candidatas pueden ser más conscientes y controlar mejor sus propias historias
4. **Tutoría/mentoras, mentores de formación para los puestos de dirección**, programa adaptado a cada candidata.

## **Nombre de la acción: Incluyendo a los padres**

**Entidad que la desarrolla:** La Unidad para la Igualdad de Género perteneciente al Ministerio de Infancia y Asuntos Familiares, el Defensor de la Igualdad de Género y el Centro para la Igualdad de Género Noruega.

**Ámbito de actuación:** Noruega

**Fecha:** desde 1978

**Breve resumen de la acción:** promover la igualdad de género en el trabajo facilitando la igualdad de responsabilidades para el cuidado de las niñas y/o niños.

Las disposiciones legales sobre la licencia para el cuidado de hijas y/o hijos en Noruega se aplican de forma igual a madres y padres, conforme a la Ley de Igualdad de Género (1978). Además, cada progenitora o progenitor tiene derecho a una licencia no remunerada de hasta un año por cada niña y/o niño, extensible hasta dos años para una progenitora o progenitor sin pareja.

**Destinatarias y destinatarios de la intervención:** futuras madres y futuros padres.

### **Líneas de actuación:**

**Régimen de prestaciones parentales y parentales:** el período legal de pago de prestaciones parentales es de 42 semanas con una compensación total de pérdida de ingresos, o de 52 semanas con una compensación del 80 por ciento de la pérdida de ingresos.

Las madres y padres que tienen derecho a las prestaciones pueden optar el compartir el período de licencia remunerada. Sin embargo, algunas semanas deben ser utilizadas según reglas específicas:

- 3 semanas antes del parto son reservadas a la madre;
- 6 semanas después del parto son reservadas a la madre;
- 4 semanas son reservadas al padre (cuota de paternidad).

Restan 29 semanas de licencia parental que pueden utilizar tanto la madre como el padre, o ambos.

**Empresa que la desarrolla:** NOKIA (Premio a la Empresa Flexible 2006)

**Fuente:** <http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2115&portalid=70>

**Medidas implementadas:**

- Flexibilidad total de horarios que cada persona determina con su jefa o jefe de departamento.
- ADSL en casa, disponible para toda la plantilla.
- Cheque guardería: 100 euros al mes durante 11 meses.
- Posibilidad de prolongar la baja maternal con las horas de lactancia.
- Regalos por nacimiento de hijas y/o hijos.
- Fiesta de Navidad para hijas y/o hijos de personas empleadas con regalos.
- Carrito de comida en la oficina.
- La empresa amplía en 13 días el permiso maternal y cubre las bajas maternas prácticamente en su totalidad.
- People One (servicio telefónico de ayuda).

**Empresa que la desarrolla: MICROSOFT** (Premio Madrid Empresa Flexible 2006 Y Accésit Premio Empresa Flexible 2006)

**Fuente:** <http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2115&portalid=70>

**Medidas implementadas:**

- Trabajadoras y trabajadores tienen plena libertad para cambiar su horario. Sólo es necesario hablarlo con la jefa ó el jefe directo.
- Todos los viernes del año, jornada intensiva hasta las 15:00 horas y durante el verano.
- Job Sharing: dos personas con contrato de jornada reducida para el mismo puesto de trabajo.
- Posibilidad de solicitar días por razones personales sin ser descontados de las vacaciones.
- Las reuniones deben celebrarse entre las 9:00h y las 17:00 horas y no terminar más tarde de las 18:30 horas. Los viernes nunca se programan reuniones ni cursos de formación que puedan superar las 15:00 horas.
- Cada seis meses directoras y directores se someten a una encuesta de satisfacción de sus empleadas y empleados para saber cómo facilitan la conciliación.
- La empresa paga la línea ADSL a todas las personas empleadas y teletrabajadoras y teletrabajadores reciben un ordenador portátil y teléfono Smart Phone.
- Maternidad-paternidad: Una semana más de lo estipulado por la Ley en caso de parto simple y de dos semanas si es un parto múltiple. El mismo criterio se aplica en caso de adopción.

**Empresa que la desarrolla: MERCADONA**

**Fuente:** <http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2115&portalid=70>

**Medidas implementadas:**

- Posibilidad de ampliar durante un mes el permiso maternal.
- Puesta en marcha de un centro gratuito de Educación Infantil para las hijas y/o hijos del personal que incluye su alimentación.
- No abrir los domingos como norma general.
- Acercamiento de trabajadoras y trabajadores a los centros de trabajo más próximos a su hogar.

**Empresa que la desarrolla: BANESTO**

**Fuente:** <http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2115&portalid=70>

**Medidas implementadas:**

- Permisos especiales para situaciones como hospitalización de la o el cónyuge, adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de fecundación asistida, acompañamiento en la asistencia médica de familiares.
- Creación de una comisión de igualdad que analice la aplicación de medidas que potencien la igualdad de oportunidades.
- Regulación de los permisos de lactancia.
- Reducción de jornada, mejorando lo establecido en el artículo 27.4 del Convenio Colectivo.
- Reducción de jornada retribuida para el cuidado de hijas y/o hijos menores de 6 años por razón de enfermedad grave.
- Adopción de medidas que garanticen la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas.
- Regulación de las vacaciones de aquella empleada que no haya podido disfrutarlas el año de nacimiento, en las fechas inicialmente establecidas.
- Ampliación de la excedencia mejorando el Convenio Colectivo.

**Empresa que la desarrolla: CAJA MADRID**

**Fuente:** <http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2115&portalid=70>

**Medidas implementadas:**

- Permiso de 10 días naturales y cinco laborales como alternativa a la reducción de jornada por lactancia.
- Ayuda guardería para hijas y/o hijos hasta 3 años.
- Ayuda de estudios para profesionales y su descendencia hasta el 90% de los costes de la formación universitaria y los libros.
- Actividades extraescolares para niñas y niños durante las vacaciones escolares de verano, Navidad y Semana Santa.
- Apoyo escolar a través de un Portal WEB.

## Propuesta para la erradicación del lenguaje sexista

La erradicación del lenguaje sexista, es uno de los propósitos que la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres lleva a cabo desde sus inicios a través de campañas, opiniones en medios de comunicación, feminarios, creación de femiwiki, revistas, conferencias, etc.

Consideramos que la importancia del lenguaje es tal que todo nuestro mundo lo estructuramos a través del mismo, de manera que pensamos aquello que está construido en el lenguaje y, por otra parte, de lo que no se habla no existe en nuestro imaginario.

El lenguaje es un instrumento de comunicación elemental entre los seres humanos y por ello, aquellas y aquellos que luchamos por una sociedad equitativa, debemos darle el lugar que le corresponde en nuestras reivindicaciones.

Ante nuestra postura encontramos objeciones e impedimentos por parte de sectores sociales e instituciones tales como la Real Academia Española, que se niega a reconocer que el lenguaje es sexista, no admitiendo además en nuestro diccionario palabras que sirven para visualizar a las mujeres.

En el siglo XXI, afortunadamente, algo de esto ha cambiado; sin embargo, aún queda mucho por hacer, porque podremos hablar de igualdad cuando los Tribunales que administran justicia, la banca, la universidad, la política y todas las instituciones que estructuran y dirigen el curso de la sociedad estén formadas como mínimo en un 50% por mujeres, teniendo en cuenta que somos más de la mitad de la población, y cuando esto se refleje en la inclusión de las mujeres en el lenguaje y en el destierro definitivo de expresiones, palabras y construcciones que nos representan como sujetos tutelados por el mandato de los varones y nos impiden el ejercicio de una ciudadanía plena, pilar fundamental de una democracia real.

En cumplimiento del objetivo marcado por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones, se ha aprobado y presentado el **1er Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013**<sup>19</sup>.

Para hacer efectivas estas directrices, y teniendo en cuenta la Ley de Igualdad se han establecido ocho Líneas de Actuación con *36 objetivos* desde los que se va a trabajar.

---

<sup>19</sup> [http://www.juntadeandalucia.es/iam/IMG/pdf/PLAN\\_IMHA\\_BOJA\\_RESUMEN\\_OK\\_baja.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/iam/IMG/pdf/PLAN_IMHA_BOJA_RESUMEN_OK_baja.pdf)

La **línea 8** hace referencia a **Imagen y Medios** y su objetivo primer es *“Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad”*.

Para ello están previstas las siguientes medidas:

Análisis, con perspectiva de género, del lenguaje, de los contenidos y de las imágenes utilizados en los medios de comunicación y en las campañas de publicidad, así como difusión pública de los resultados.

Impulso a la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de comunicación y agencias de publicidad, desde una perspectiva de género.

Tramitación de las quejas de la ciudadanía a través del Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista, sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer y/o transmiten una imagen estereotipada de las diferentes realidades a las que se enfrentan las mujeres.

Emisión de los datos desagregados por sexo por parte de todos los Observatorios dependientes de la Junta de Andalucía, que afecte a personas siempre que sea posible.

Divulgación, entre las y los profesionales de los medios de comunicación y quienes se preparan para serlo, de materiales de información y realización de acciones formativas relacionadas con las formas de transmitir noticias, así como utilización de imágenes y representaciones de las mujeres acordes con los nuevos roles y retos sociales.

Organización de encuentros y jornadas con profesionales de los medios de comunicación, y quienes se preparan para serlo, en las que participen las organizaciones de mujeres para que puedan aportar su visión e intercambiar información relativa a la equidad de género.

Concesión de un premio dirigido a los medios de comunicación que a lo largo del año hayan reflejado adecuadamente los nuevos papeles emergentes de mujeres y varones en la sociedad actual.

Instar a los medios de comunicación públicos al fomento de la emisión de programas que transmitan, generen y promuevan una imagen positiva de las mujeres atendiendo a su diversidad y relaciones de género más equitativas.

Colaboración del Instituto de la Mujer con la RTVA y el Consejo Audiovisual para la erradicación de una imagen distorsionada y estereotipada de las mujeres en publicidad y contenidos.

Medidas que combatan la difusión de mensajes relacionados con la violencia contra las mujeres, el sexismo y toda clase de explotación de las mujeres en espacios y medios de comunicación publicitarios.



## 7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

### Bibliografía

- Bericat Alastuey E y Martín-Lagos López M D. Realidad Social 3, *La transformación de los hogares españoles y andaluces*. Julio 2006. Centro de Estudios Andaluces.
- Bericat Alastuey E y Sánchez Bermejo E. Actualidad 23, *Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales*. Enero 2008. Centro de Estudios Andaluces.
- Cea D'Ancona, M. A. (1996), Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social, Síntesis, Madrid.
- Fernández Cordón, J.A. y Tobío. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2.005, documento de trabajo nº 79.
- Gálvez L y Marcenaro O, 2008. Actualidad 26, *Conciliación: un reto para los hogares andaluces* Abril 2008. Centro de Estudios Andaluces.
- Giner, S. (1994), *Sociología*, 11ª edición, Nexos, Barcelona.
- Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible 2007. Consejería de Empleo y Mujer Comunidad de Madrid, 2007.
- *Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2010*. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Consejería de Economía y Hacienda, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2009
- Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2010 / [elaboración: Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos]. - Sevilla: Consejería de Economía y Hacienda, Servicio de Estudios y Publicaciones, D.L. 2009.
- Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA). Andalucía Datos Básicos 2010, Perspectiva de Género.

- Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA). Andalucía Datos Básicos 2009, Perspectiva de Género.
- Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA). Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003.
- Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). *Indicadores sociodemográficos pertenecientes a Comunidades Autónomas y a datos provinciales*. Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA). *Padrones municipales del año 2009, pertenecientes a Comunidades Autónomas y a datos provinciales*. Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía.
- Instituto de Estadísticas (INE). Explotación de la encuesta de población activa del INE. Año 2008
- Instituto de Estadísticas (INE). Explotación de la encuesta de población activa del INE. Año 2009
- Instituto de Estadísticas (INE). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2009
- Instituto Vasco de la Mujer (2007). *Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación de la vida cotidiana de las mujeres y los hombres C.A.P. V.* EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer. 2007.
- *Las mujeres y la toma de decisión Informe diciembre 2007*. Themis Asociación de Mujeres Juristas
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- Moreno Mínguez A. *El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa. Revista Internacional de Sociología (RIS)* Vol. LXVI, Nº 50, 129-162, 2008.
- Navarro V. *El subdesarrollo social en España. Causas y consecuencias. Anagrama. Barcelona. 2006.*
- I Plan Estratégico Para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad y Bienestar Social.
- Proyecto Perla (2007), *Invertir en conciliación es invertir en futuro*, incluido en la iniciativa EQUAL desarrollado en Castilla y León entre los años 2005 y 2007.
- Valpuesta Fernández R. Actualidad 19, *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Septiembre 2007. Centro de Estudios Andaluces.

## Webgrafía

<http://www.ine.es/>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/>

<http://www.mujereslobby.org/>

<http://www.centrodeestudiosandaluces.es/>

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/>

<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-home/es>

<http://www.juntadeandalucia.es:9002/>

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/mapadirectorio/index.asp>

<http://www.fepecyl.com/Ficheros/0/Documentos/buenas%20practicas.pdf>

[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?cid=1193047402934&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU\\_listado](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?cid=1193047402934&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_listado)

<http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2115&portalid=70>

## Anexo I. Tablas y gráficas

### Tablas

Tabla 1. Entrevistas realizadas por perfil.....	15
Tabla 2. Distribución de la población andaluza por provincia y sexo .....	21
Tabla 3. Evolución del número de hogares según tipología.....	23
Tabla 4. Población andaluza según su relación con la actividad económica y sexo por tipología estructural del hogar en el que viven .....	24
Tabla 5. Porcentaje de población de 16 y más años, según sexo y nivel educativo. Andalucía y España.....	25
Tabla 6. Personas matriculadas en las universidades andaluzas .....	26
Tabla 7. Población desempleada según sexo y sector económico .....	36
Tabla 8. Población asalariada según sexo y tipo de jornada por modalidad de contrato en Andalucía.....	37
Tabla 9. Personas ocupadas según ocupación.....	39
Tabla 10. Salario medio por hora, según sexo y ocupación. Andalucía y España, 2005 .....	40
Tabla 11. Personas paradas que han trabajado anteriormente según causa por la que dejaron su último empleo.....	42
Tabla 12. Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas según sexo .....	43
Tabla 13. Población ocupada que comparte labores del hogar según sexo .....	44
Tabla 14. Representación de los órganos de gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.....	52
Tabla 15. Organismos unipersonales de gobierno según universidad por sexo .....	54
Tabla 16. Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía, por sexo y provincia.....	55
Tabla 17. Porcentaje de personal de Radio Televisión de Andalucía por sexo .....	57

## Gráficas

Gráfica 1. Distribución de la población andaluza por sexo y grupos edad .....	22
Gráfica 2. Porcentaje de alumnado matriculado en las universidades andaluzas por sexo y rama .....	27
Gráfica 3. Índice de distribución del alumnado matriculado en las universidades andaluzas por sexo y rama.....	28
Gráfica 4. Uso de productos TIC en Andalucía. Personas de entre 16 y 74 años .....	29
Gráfica 5. Estructura del mercado de trabajo .....	30
Gráfica 6. Índice de feminización.....	31
Gráfica 7. Personas económicamente inactivas que han trabajado anteriormente según causa por la que dejaron su último empleo .....	32
Gráfica 8. Distribución de población activa ocupada de Andalucía por sexo .....	34
Gráfica 9. Población con empleo según nivel educativo y sexo .....	35
Gráfica 10. Parlamento de Andalucía por sexo y provincia. Legislatura octava.....	48
Gráfica 11. Índice de feminización, Alcaldías y Diputaciones Provinciales electas en las elecciones municipales del 27 de mayo de 2007 .....	49
Gráfica 12. Altos cargos de la Junta de Andalucía por sexo .....	51
Gráfica 13. Organismos unipersonales de gobierno en las universidades andaluzas por sexo .....	53
Gráfica 14. Equipos Directivos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas porcentaje por sexo .....	55
Gráfica 15. Porcentaje de mujeres y varones en los Equipos Directivos de las Cajas de Ahorro Andaluzas .....	56
Gráfica 16. Grado de relevancia de los factores para la consecución de la igualdad real en el mercado laboral .....	60
Gráfica 17. Factores en el ámbito educativo (grado de relevancia) .....	61
Gráfica 18. Factores en el ámbito legislativo (grado de relevancia).....	62
Gráfica 19. Factores en el ámbito productivo (grado de relevancia) .....	64
Gráfica 20. Factores en la sociedad en general (grado de relevancia) .....	65
Gráfica 21. Factores en el ámbito reproductivo (grado de relevancia).....	66
Gráfica 22. Valoración de agentes sociales .....	72

Gráfica 23. Grado de importancia de los indicadores.....	79
Gráfica 24. Grado de consecución de los avances .....	82
Gráfica 25. Grado de importancia de los retos de futuro.....	84
Gráfica 26. Grado de relevancia de los beneficios de un mercado laboral sin desigualdades.....	87
Gráfica 27. Beneficios en la sociedad en general (grado de relevancia) .....	87
Gráfica 28. Beneficios en el ámbito legislativo (grado de relevancia) .....	88
Gráfica 29. Beneficios en el ámbito productivo (grado de relevancia) .....	89
Gráfica 30. Beneficios en el ámbito reproductivo (grado de relevancia) .....	90

## Anexo II. Lista de actividades de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003

<p><b>CUIDADOS PERSONALES</b></p> <p>Dormir</p> <p>Comidas y bebidas</p> <p>Otros cuidados personales</p> <p><b>TRABAJO</b></p> <p>Trabajo principal</p> <p>Trabajo secundario</p> <p>Actividades relacionadas con el trabajo</p> <p><b>ESTUDIOS</b></p> <p>De la escuela a la universidad</p> <p>Estudios durante el tiempo libre</p> <p><b>HOGAR Y FAMILIA</b></p> <p>Actividades culinarias</p> <p>Mantenimiento del hogar</p> <p>Confección y cuidado de ropa</p> <p>Jardinería y cuidado de animales</p> <p>Construcción y reparaciones</p> <p>Compras y servicios</p> <p>Gestiones del hogar</p> <p>Cuidado de niños</p> <p>Ayudas a adultos miembros del hogar</p> <p><b>TRABAJO VOLUNTARIO</b></p> <p><b>REUNIONES</b></p> <p>Trabajo al servicio de una organización</p> <p>Ayudas informales a otros hogares</p> <p>4Actividades participativas</p> <p><b>VIDA SOCIAL Y DIVERSIÓN</b></p> <p>Vida social</p> <p>Diversión y cultura</p> <p>Ocio pasivo</p> <p><b>DEPORTES Y ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE</b></p> <p>Ejercicio físico</p> <p>Ejercicio productivo</p> <p>Actividades relacionadas con los deportes</p>	<p><b>AFICIONES Y JUEGOS</b></p> <p>Aficiones artísticas</p> <p>Aficiones</p> <p>Juegos</p> <p><b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b></p> <p>Lectura</p> <p>Televisión y vídeo</p> <p>Radio y música</p> <p><b>TRAYECTOS Y EMPLEO DEL TIEMPO NO ESPECIFICADO</b></p> <p>Trayectos con propósito</p> <p>Trayectos con propósito no especificado</p> <p>Trayectos debidos a cuidados personales</p> <p>Trayectos debidos al trabajo principal</p> <p>Trayectos debidos al trabajo secundario</p> <p>Trayectos de ida/vuelta al/del trabajo</p> <p>Trayectos de ida/vuelta a/de la escuela/universidad</p> <p>Trayectos debidos a estudios durante el tiempo libre</p> <p>Trayectos debidos a los cuidados del hogar</p> <p>Trayectos debidos a las compras y servicios</p> <p>Trayectos debidos al cuidado de niños</p> <p>Trayectos debidos al trabajo al servicio de una organización</p> <p>Trayectos debidos a ayudas informales a otros hogares</p> <p>Trayectos debidos a actividades participativas</p> <p>Trayectos debidos a las actividades de vida social</p> <p>Trayectos debidos a las actividades de diversión y cultura</p> <p>Trayectos debidos a las actividades deportivas y actividades al aire libre</p> <p>Trayectos debidos a las aficiones</p> <p>Trayectos debidos a cambios de localidad</p> <p>Conducción por placer</p>
--	---



	<b>Códigos auxiliares</b> No consta actividad Actividades relacionadas con la Encuesta de Empleo del Tiempo Actividades relacionadas con otras encuestas Empleo del tiempo no especificado Otro tiempo libre especificado
--	--

Fuente. Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003. IEA

**Anexo III. Altos cargos de la Junta de Andalucía según Consejería y sexo.  
Año 2010 (datos a 11 de enero)**

	Consejera/o	Viceconsejera/o	Secretaria/o General	Secretaria/o General Técnico	Director/a General	Delegada/o	Total	Índice de feminización
<b>Presidencia</b>								
Mujeres	-	-	1	1	1	-	<b>3</b>	50,0
Varones	1	1	2	-	-	2	<b>6</b>	
<b>Economía y Hacienda</b>								
Mujeres	1	-	1	1	4	3	<b>10</b>	100
Varones	-	1	1	-	3	5	<b>10</b>	
<b>Innovación, Ciencia y Empresa</b>								
Mujeres	-	-	2	-	5	6	<b>13</b>	185,7
Varones	1	1	2	1	-	2	<b>7</b>	
<b>Gobernación</b>								
Mujeres	-	-	-	-	1	4	<b>5</b>	50,0
Varones	1	1	-	1	3	4	<b>10</b>	
<b>Justicia y Administración Pública</b>								
Mujeres	1	-	-	1	3	4	<b>9</b>	100
Varones	-	1	2	-	2	4	<b>9</b>	
<b>Obras Públicas y Transportes</b>								
Mujeres	1	1	-	1	-	4	<b>7</b>	100
Varones	-	-	-	-	3	4	<b>7</b>	
<b>Vivienda y Ordenación del Territorio</b>								
Mujeres	-	-	1	-	1	4	<b>6</b>	66,7
Varones	1	1	-	1	2	4	<b>9</b>	
<b>Empleo</b>								
Mujeres	-	-	-	1	2	3	<b>6</b>	75
Varones	1	1	-	-	1	5	<b>8</b>	
<b>Turismo, Comercio y Deporte</b>								
Mujeres	-	-	-	1	3	4	<b>8</b>	88,9
Varones	1	1	1	-	2	4	<b>9</b>	

Agricultura y Pesca								
Mujeres	1	-	1	1	4	1	<b>8</b>	
Varones	-	1	-	-	2	7	<b>10</b>	80,0
Salud								
Mujeres	1	-	1	1	3	5	<b>11</b>	
Varones	-	1	1	-	-	3	<b>5</b>	220
Educación								
Mujeres	1	-	-	-	3	5	<b>9</b>	
Varones	-	1	-	1	2	3	<b>7</b>	128,6
Igualdad y Bienestar Social								
Mujeres	1	-	1	1	4	6	<b>13</b>	
Varones	-	1	-	-	1	2	<b>4</b>	325,0
Cultura								
Mujeres	1	1	1	1	3	3	<b>10</b>	
Varones	-	-	-	-	1	5	<b>6</b>	166,7
Medio Ambiente								
Mujeres	1	-	1	1	3	3	<b>9</b>	
Varones	-	1	-	-	2	5	<b>8</b>	112,5
Total								
Mujeres	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>55</b>	<b>127</b>	
Varones	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>115</b>	<b>110,4</b>
Índice de feminización	<b>150,0</b>	<b>15,4</b>	<b>111,1</b>	<b>275,0</b>	<b>166,7</b>	<b>93,2</b>	<b>110,4</b>	

Fuente. IEA. Andalucía Datos Básicos 2010. Perspectiva de género