

Actuación subvencionada por
el Servicio de Ocupación de
Catalunya,
por el Programa de Proyectos
Innovadores, y
cofinanciado por el Fondo
Social Europeo



Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur



Presentación del Informe del Estudio:

*Promoción de las Mujeres en
Puestos de Toma de Decisión
en las Pymes de Catalunya*

“
**a la feina
iguals**
”



afaemme
Asociación de Federaciones y Asociaciones de
Empresarias del Mediterráneo

 **fepime**
catalunya

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE MUJERES Y PYMES EN ESPAÑA Y CATALUNYA*

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

- El **80,4%** de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres (último trimestre del 2007).
- Entre los varones la primera causa es la de “Otros motivos”
- Entre las mujeres la principal causa es el cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores.
- En los hogares que corresponden a parejas con edades comprendidas entre 25 y 49 años, la distribución del tipo de jornada es la siguiente:
 - **44,8%** de estos hogares tanto el hombre como la mujer trabajan a tiempo completo
 - **14,6%**, el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial
 - **0,7%** de los hogares es ella la que trabaja a tiempo completo y él a tiempo parcial
 - **0,4%** ambos trabajan a tiempo parcial
- Cuando se considera la alternativa de que uno de los miembros de la pareja no trabaje:
 - **32%** de estos hogares el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer no trabaja
 - **3,1%** es la mujer la que trabaja a tiempo completo y el hombre no trabaja
 - **0,9%** la mujer trabaja a tiempo parcial y el varón no trabaja
 - **0,5%** el varón trabaja a tiempo parcial y la mujer no trabaja
- Un **3,1%** de hogares no trabaja ningún miembro de la pareja.

LA LLEGADA DE LOS HIJOS

- Según la Tesorería General de la Seguridad Social las excedencias por cuidado de hijos son disfrutadas casi en exclusiva por las madres., alcanzando en el año 2007 un **94,1%** de los casos.

*(Estudio “Mujeres y Hombres en España en 2009”, publicado por el INE, compara datos del periodo comprendido entre los años 2002 y 2008).

Presentación del
Informe del

Estudio:

*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



REALIZACIÓN DEL INFORME

- Los datos se extraen de una encuesta cuestionario brindadas por 40 Representantes de Asociaciones de PYMES Catalanas.
- Este informe presenta:
 - una breve descripción en cuanto al sector de actividad, tamaño, grado de feminización de la fuerza laboral de las Pymes Catalanas.
 - la situación con respecto a diagnósticos y planes de igualdad así como su financiación dentro de la empresa.
 - Un análisis de las cuestiones directamente relacionadas con la participación y promoción de las mujeres dentro de las empresas a puestos de toma de decisiones así como los obstáculos que pueden explicar una escasa representación. En este bloque también se intenta identificar qué políticas de recursos humanos de las empresas pueden apoyar la participación y promoción femenina.
 - la opinión que se tiene en las empresas sobre las preferencias en la recepción de información sobre temas de género.



Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS REPRESENTANTES DE LAS PYMES EN CATALUNYA

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



RESUMEN DE DATOS OBTENIDOS

- **ESTEREOTIPOS:**
 - 75% de las Empresas están en **desacuerdo** de que sea un obstáculo en la promoción de la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.
 - De éstas, **48%** considera que la falta de medidas de conciliación de la vida familiar y personal es una de las razones de la ausencia de mujeres en puestos de dirección.
- **LAS HABILIDADES:**
 - 78% esta en **contra del estereotipo**, que dicta que los hombres tienen cualidades, que pueden faltar a las mujeres en puestos de dirección.
- **LAS PROPIAS MUJERES NO QUIEREN CARGOS DE RESPONSABILIDAD:**
 - 50% opinan que la razón de que existan pocas mujeres en los mandos de dirección está relacionada a la conciliación de la vida familiar y laboral
 - Del 50% que **NO** está de acuerdo con esta afirmación, 60% afirman que son las propias mujeres que no desean ocupar mandos de dirección.
- **FALTA DE PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DIRECTIVOS POR OTRAS MUJERES:**
 - 48% en **contra** de esta afirmación
 - 39% a **favor**
 - 13% de no sabe o no contesta.

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



RESUMEN DE DATOS OBTENIDOS

- RESPONSABILIDAD DE LA PUESTA EN PRACTICA Y FACILITACIÓN DE LOS ELEMENTOS PARA LA CONCILIACION
 - 78% cree que es una responsabilidad de la Empresa.
- INTRODUCCION DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACION EN LAS PIMES
 - 62% opina que la introducción de las medidas en las PYMES son lideradas o sugeridas por LA GERENCIA
 - El 19% por TRABAJADORES que han presentado su caso con una circunstancia concreta
 - El 17% los SINDICATOS, RRHH O GRUPOS DE TRABAJADORES
- MEDIDAS ATRACTIVAS para las empresas participantes, pero que aún no se aplican en las mismas.
 - Los beneficios sociales
 - Los servicios de atención a las personas
 - El apoyo o asesoramiento personal y profesional
 - La flexibilidad en el lugar de trabajo y en el tiempo de trabajo.
 - La flexibilidad en los permisos y la adaptación del trabajo.
- OBSTACULOS PARA LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO:
 - El tamaño de la empresa
 - La falta de información sobre de las medidas y
 - La dirección de la empresa no las considera prioritarias.

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



RESUMEN GENERAL

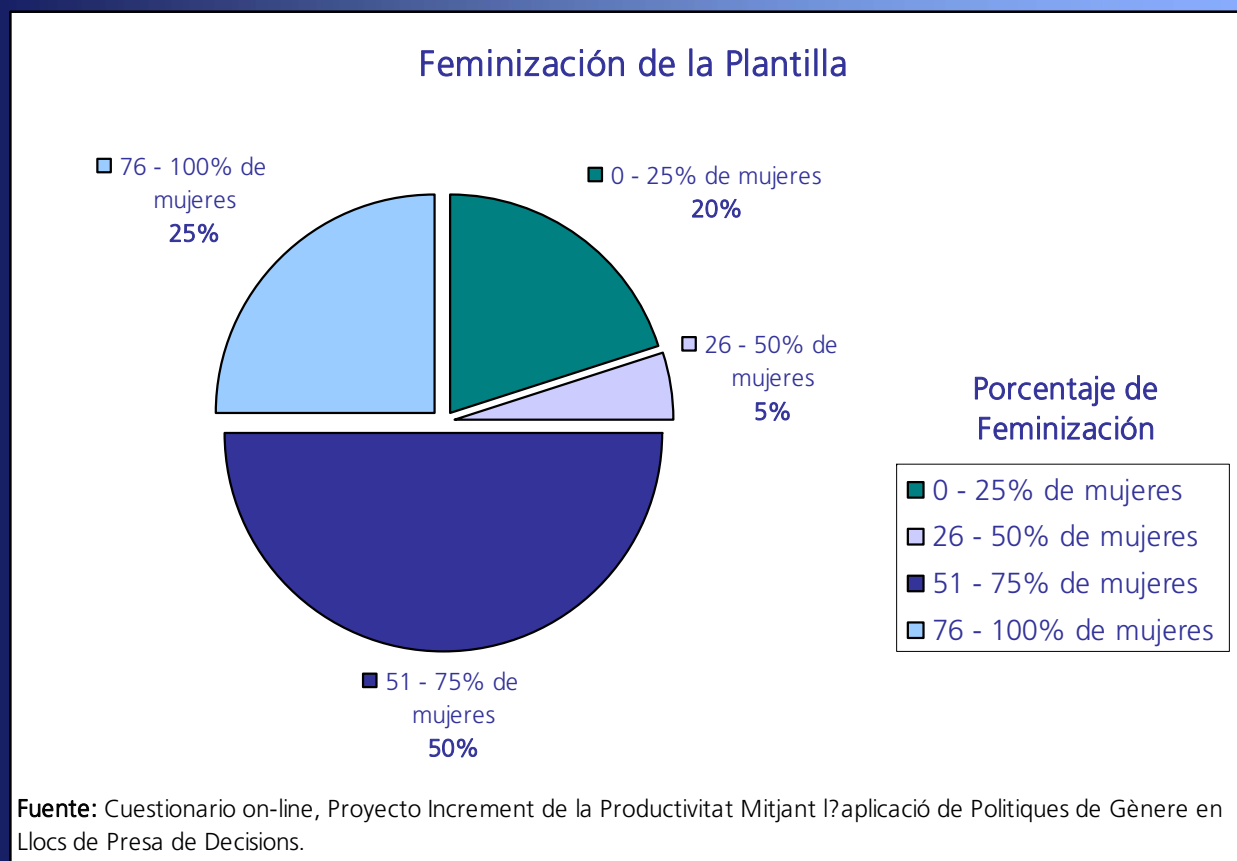
	En total o parcial DESACUERDO	En total o parcial ACUERDO	No sabe / No responde
Que aún existen estereotipos de género debido a los cuales no se tiene suficiente confianza en la capacidad de una mujer para asumir puestos directivos	47,82%	47,83%	4,35%
Las mujeres no son tan ambiciosas como los hombres, por lo cual no se ven motivadas por ciertos estímulos salariales	65,22%	30,43%	4,35%
Algunos puestos de dirección exigen ciertas habilidades que son más frecuentes en hombres que en mujeres por ej. capacidad de negociación o nivel de competitividad	78,26%	17,4%	4,35%
Las propias mujeres no desean ocupar puestos de dirección porque esto restringiría el desarrollo de otras áreas de su vida familiar/personal	47,83%	47,82%	4,35%
Problemas para conciliar vida familiar/personal y laboral	34,78%	60,87%	4,35%
Falta de interés de mujeres que ya son directivas por promocionar a otras mujeres	47,82%	39,13%	13,04%

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



FEMINIZACION DE LA EMPRESA

- Se entiende por feminización de las plantillas al número de mujeres que trabaja en una empresa, entendiéndose que una empresa está feminizada si un 50% o más de sus trabajadores son mujeres.



Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



PLANES DE IGUALDAD Y SU FINANCIACIÓN

- Sobre la implementación de los planes de igualdad en las empresas participantes:
 - 75% ha contestado que no se ha realizado diagnóstico de igualdad ni tampoco se ha realizado plan de igualdad.
 - 25% que ya han realizado un plan,
 - 15% ha solicitado ayudas públicas para su preparación.

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



RESPONSABILIDAD DE LA PUESTA EN PRÁCTICA Y FACILITACIÓN DE LOS ELEMENTOS PARA LA CONCILIACION

- Responsabilidad de la Empresa:
 - 78% opina que sí
 - Esta respuesta se complementa con las opiniones sobre las medidas y prestaciones que el gobierno central y autonómico tiene en marcha para facilitar la conciliación.
 - Así se piensa que los servicios públicos existentes para cuidar de las personas dependientes y los menores de 3 años son inadecuados.

Presentación del
Informe del
Estudio:
*"Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya"*



BAJAS POR MATERNIDAD

- 60,87% opina que las medidas no son suficientes.

	En total o parcial DESACUERDO	En total o parcial ACUERDO	No sabe / No responde
Los servicios públicos existentes son los adecuados para cuidar de personas dependientes	82,61%	8,7%	8.70%
Los servicios públicos existentes son los adecuados para atender a niños en edad pre-escolar	78,26%	13,05%	8.70%
Periodo de la baja por maternidad	47,83%	43,47%	8.70%
Ayuda de la Seguridad Social para cubrir la baja por maternidad	60,87%	30,44%	8.70%

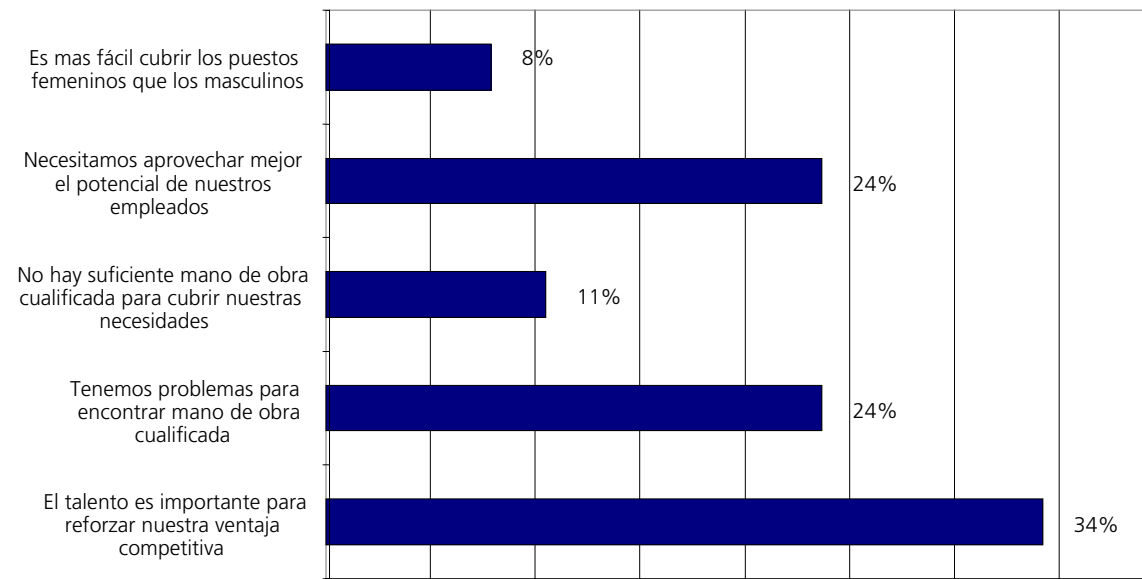
Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



SITUACION DE LOS RR.HH. EN LAS EMPRESAS

- Se aprecia que, a pesar de la crisis, las empresas tienen dificultades para encontrar mano de obra cualificada.
- Son muy pocas las empresas que cubren los puestos femeninos con más facilidad que los masculinos.

Opiniones sobre la situación de los RR.HH. en las empresas (opción múltiple)



Fuente: Cuestionario on-line, Proyecto Increment de la Productivitat Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions.

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



INCIDENCIA DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

- 47,83% considera que la flexibilidad en la toma de vacaciones incide en la promoción.
- 39,13% opina que es la flexibilidad de horarios.
- La ampliación de permisos legales tiene una menor valoración.

	Ninguna incidencia	Algo de incidencia	Mucha incidencia	No sabe / No contesta
Flexibilidad de horario	26.09%	26.09%	39.13%	8.70%
Ampliación del permiso de maternidad conceder un permiso superior al legal de 16 semanas, sin retribución pero con garantía de puesto de trabajo	21.74%	43.48%	26.09%	8.70%
Ampliación del permiso de paternidad conceder un permiso superior al legal de 15 días naturales, sin retribución	34.78%	34.78%	17.39%	13.04%
Flexibilidad en la toma de vacaciones poder tomar unos días de permiso a cuenta de las vacaciones que se disfrutaban habitualmente en los meses de verano	26.09%	17.39%	47.83%	8.70%
Mantener las condiciones laborales a los trabajadores que toman permisos superiores a seis meses	13.04%	34.78%	34.78%	17.39%

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



LOS BENEFICIOS SOCIALES

- En general se piensa que tienen bastante incidencia en la promoción de las mujeres en puestos directivos.
- **33%** piensa que no tiene ninguna relevancia, lo cual puede indicar que se desconocen los efectos positivos sobre la conciliación o bien que se trata de medidas que difícilmente puedan permitirse las PYMES y que son propias del resultado negociaciones colectivas de grandes empresas.

	Ninguna incidencia	Algo de incidencia	Mucha incidencia	No sabe / No contesta
Seguro médico para el cónyuge y/o los hijos	34.78%	13.04%	34.78%	17.39%
Plan de jubilación	30.43%	13.04%	39.13%	17.39%
Seguro de vida	30.43%	13.04%	39.13%	17.39%
Coche de empresa	34.78%	26.09%	21.74%	17.39%
Reembolso de los costes de transporte incurridos durante horas no laborables	39.13%	17.39%	21.74%	21.74%
Ticket restaurante	39.13%	26.09%	17.39%	17.39%
Otros cursos u otro tipo de servicios de asesoramiento.	39.13%	13.04%	26.09%	21.74%

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



LIDERAZGO EN LA INTRODUCCIÓN DE MEDIDAS Y OBSTÁCULOS DE IMPLANTACIÓN

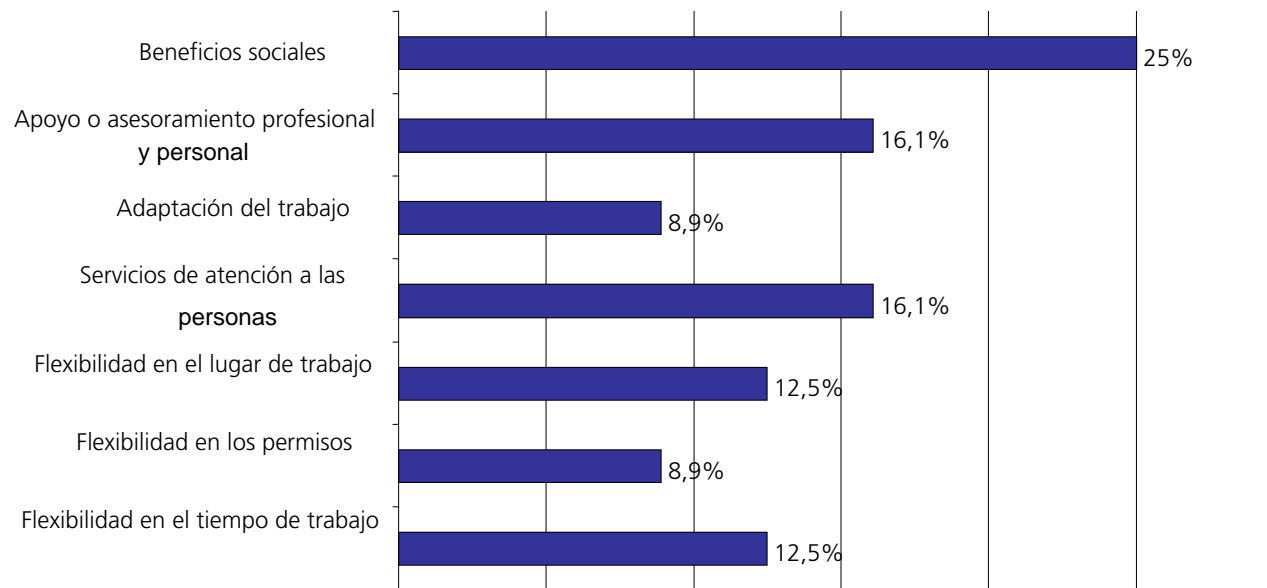
- QUIEN DEBE INTRODUCIR LAS MEDIDAS
 - 62% opina que la introducción de las medidas en las PYMES son lideradas o sugeridas por LA GERENCIA
 - 19% por TRABAJADORES.
 - 17% los sindicatos, recursos humanos o grupos de trabajadores representando diferentes áreas.
- IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACION:
 - La práctica (casi el 61%)
 - Mejora el rendimiento y que reduce el estrés de los trabajadores/as (casi el 74% en ambos casos)
 - Mejora la satisfacción laboral (casi el 83%).
- MEDIDAS ATRACTIVAS AÚN NO APLICADAS
 - Los beneficios sociales
 - Los servicios de atención a las personas
 - El apoyo o asesoramiento personal y profesional
 - La flexibilidad en el lugar de trabajo y en el tiempo de trabajo.
 - La flexibilidad en los permisos y la adaptación del trabajo

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



LIDERAZGO EN LA INTRODUCCIÓN DE MEDIDAS Y OBSTÁCULOS DE IMPLANTACIÓN

- MEDIDAS ATRACTIVAS AÚN NO APLICADAS



Fuente: Cuestionario on-line, Proyecto Increment de la Productivitat Mitjançant l'Aplicació de Politiques de Gènere en els Llocs de Presa de Decisions

Presentación del
Informe del
Estudio:
*"Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya"*



LIDERAZGO EN LA INTRODUCCIÓN DE MEDIDAS Y OBSTÁCULOS DE IMPLANTACIÓN

- HERRAMIENTAS PARA LA PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DE DECISIÓN

	En total o parcial DESACUERDO	En total o parcial ACUERDO	No sabe / No responde
Asesoramiento de trayectoria profesional en el que se consideran tanto trabajo como familia/vida personal	8.70%	0.00%	17.39%
Papel como padres y educación de los hijos cursos u otro tipo de servicios de asesoramiento	13.04%	0.00%	17.39%
Conflictos trabajo-familia	8.70%	4.35%	8.70%
Gestión del tiempo	8.70%	8.70%	4.35%
Gestión del estrés	13.04%	8.70%	8.70%
Otros	16.67%	0.00%	44.44%

Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



CONCLUSIONES

- La gestión de la igualdad de género en las PYMES, incluyendo medidas de conciliación, presenta como uno de los retos para alcanzar una mayor productividad y competitividad.
- Los estereotipos y supuestas diferencias en las habilidades de dirección de mujeres y varones parecen tener mucho menor peso que los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar como obstáculos en la promoción de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en la PYME.
- Las políticas que facilitan la conciliación del trabajo y de la vida personal pasan a ocupar un lugar estratégico en la empresa. Los sistemas de retribución variable y flexible, la dirección por objetivos, la consideración individualizada de las necesidades de cada persona, son condiciones necesarias para el compromiso del personal y la retención de talentos.
- Deben tomarse en cuenta el volumen y el sector de actividad de la empresa, como también el colectivo con el que se está tratando para conocer sus necesidades específicas y por lo tanto, las medidas a tomar, que han de ser realistas y específicas.
- Existe un **desconocimiento** sobre los instrumentos, medidas y apoyos públicos para introducir medidas de igualdad y de conciliación en las PYMES.



Presentación del
Informe del
Estudio:
*“Promoción de
las Mujeres en
Puestos de
Toma de
Decisión en las
Pymes de
Catalunya”*



Gracias por su atención

Para obtener mayor información sobre este estudio,
puede contactarse con Paola Horvath, Responsable
de Proyectos de AFAEMME.

Telf.: 93 200 58 51

E-mail: projectassistant@afaemme.org