

# LAN HARREMANEN ESKOLAKO DIPLOMA BANAKETA

IZASKUN LANDAIDA

Directora de Emakunde, Emakumearen Euskal Erakundea / Instituto Vasco de la Mujer

---

## ABSTRACT

Las mujeres siguen sufriendo notables desventajas y discriminaciones en el ámbito laboral y del empleo. Algunos datos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo (segregación ocupacional, discriminación salarial). 2. Herramientas de trabajo elaboradas desde Emakunde: planes de igualdad, lenguaje neutro, medidas conciliación, procesos de selección no discriminatorio, protocolos de prevención del acoso sexual y sexista, distintivos en materia de igualdad, etc. 3. Invitación a las nuevas/os graduadas/os en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a ser agentes de cambio en el mundo laboral, puesto que necesitamos aliadas y aliados para avanzar en igualdad también en este ámbito.

*Palabras clave: Emakunde, Mujeres, Discriminaciones, Empleo, Transformación.*

1. Emakumeek desabantaila eta diskriminazio nabarmenak pairatzen dituzten lan eta enpleguaren eremuan. Lanean gizonen eta emakumeen arteko ezberdintasunei buruzko zenbait datu (lanbide-segregazioa, soldata-diskriminazioa); 2. Emakundek prestatutako lanerako baliabideak: berdintasun-planak, hizkuntza neutroa, kontziliaziorako neurriak, diskriminaziorik gabeko hautaketa-prozesuak, sexu-jazarpena eta jazarpen sexista prebenitzeko protokoloak, berdintasun-bereizgarriak, eta abar; 3. Lan Harreman eta Giza Baliabideetan graduatu berriei lan munduan aldaketarako eragileak izateko gonbitea, eremu honetan aurrera egin ahal izateko aliatuak behar dira eta.

*Hitz gakoak: Emakunde, Emakumeak, Diskriminazioak, Enplegua, Aldaketa.*

■ 1. Women continue to suffer notable disadvantages and discrimination in the work and employment sphere. Some details are given about the differences between men and women at work (job segregation, pay discrimination); 2. Working tools prepared by Emakunde: equality plans, neutral language, work-life balance measures, non-discriminatory selection processes, procedures to prevent sexist and sexual harassment, distinctions in the area of equality, etc.; 3. Inviting recent graduates in industrial relations and human resources to be agents of change in the employment world, as we need allies in order to make progress in this area, too.

*Key words: Emakunde, women, discrimination, employment, transformation.*

---

## Arratsaldeonguztiori eta ongi etorriak

Lehenengo eta behin eskerrak gaur hemen egoteko gonbidapena luzatzeagatik, eskerrik beroenak Angel Eliasi, niri irakaslea izandakoari, eta une honetan Eskolako zuzendaria denari, eta bereziki zorionak zuoi guztioi zuon diploma jasotzeko eguna heldu dalako.

Urtetako esfortzuaren ondoren ekitaldi honekin, kasu askotan, ikasle ibilbideari amaiera emango diozue eta lan munduan sartzeko prest agertuko zarete. Beraz, ez naiz asko luzatuko, gaur zurok zarie protagonista nagusiak eta, baina bai, aukera berezi hau izanda, hitz batzuk luzatu nahi dizkizuet. Laister ulertuko duzue zergatik.

Dakizuenez Emakunderen zuzendaria naiz. Emakunde gure autonomi erki-degoko berdintasun politikek bultzatzen dituen institutua da eta gure helburu nagusia emakume eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzea da. Arlo guztietan.

Gure 26 urteko ibilbidean aurrerapen asko egon dira, batez ere urte askotan erakunde osatu dituzten pertsonen inplikazioari esker baina baita ere beste hainbat erakunde, emakume elkarte, mugimendu feminista eta era askotako aliatuek berdintasunaren alde izugarritzko lana egin dutelako.

Esan dodan bezala asko izan dira lortutako emaitzak. Bat aipatzearren, eta mugarri bezala, berdintasun legea bera aipatu dezakegu. Gure herriko argazkia era bat aldatzeko aukera eman du eta.

Baina aitortu beharra dago oraindik asko dagoela egiteko. Arlo desberdinetan dago zer egiterik eta horietako bat lan mundua da.

Kontuan izanda ezagutzen dugun errealitatea eta estatistikak eta datuak, gizonen eta emakumeen artean nabaria da desoreka eta honen aurrean zerbait egin behar dugu, eta zerbait egiten aro gara. Hau eraldatu beharra dago, zeren desberdina dana ezin dugu berdina izango balitz bezala tratatu. Ez dago injustizia handiagorik. Beraz badago zer egiterik lan arloan, enpresen barruan, mundu honetan.

Lan harremanetan graduatuak zarete, prestakuntza interdisziplinarra eta be-  
rezia duzue lan harremanei buruz egoera honi aurre egiteko. Nire ustez izuga-

rrizko aukera duzue lan mundua eraldatzeko, beste lan harreman batzuetan sinistu eta planteatzeko.

El empleo es una realidad fundamental, las relaciones laborales juegan un papel crucial en la calidad de vida de las personas y el buen funcionamiento de las empresas y organizaciones.

Ciertamente considero que quienes hoy recibís el diploma que os acredita como graduados o graduadas en Relaciones Laborales, poseéis una formación interdisciplinar y privilegiada que os puede permitir enfrentaros a las injusticias que muchas veces se dan en el mundo laboral. Entiendo que quienes sois graduados y graduadas en Relaciones Laborales tenéis enormes potencialidades para tratar de transformar la realidad laboral actual y mejorarla.

Teniendo esto en cuenta entenderéis que esta es para mí una oportunidad ÚNICA estar hoy aquí: estoy ante profesionales que considero pueden transformar el ámbito laboral.

En los siguientes minutos voy a

1. Ofrecer algunos datos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo (segregación ocupacional, discriminación salarial).
2. Voy a poner a vuestra disposición herramientas de trabajo elaboradas desde Emakunde (invitándoos a que las utilizéis), con los que tratamos de cambiar esta realidad: planes de igualdad ( lenguaje neutro, medidas conciliación, procesos de selección no discriminatorio, protocolos de prevención del acoso sexual y sexista, distintivos en materia de igualdad, etc).
3. Y por último, y como no podía ser de otro modo, voy a invitaros a que os convirtáis en agentes de cambio en un mundo laboral en el que vais a ser protagonistas puesto que necesitamos aliadas y aliados para avanzar en igualdad también en este ámbito.

Las mujeres siguen sufriendo notables desventajas y discriminaciones en el ámbito laboral y del empleo.

Aunque se ha recorrido un largo camino en esta materia, las cifras siguen mostrándonos realidades que requieren la intervención desde las políticas públicas y desde la sociedad civil, con el objeto de ir corrigiendo y eliminando los obstáculos que impiden el acceso, desarrollo, promoción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en los ámbitos económicos y del empleo.

Aunque cada vez existe una menor brecha en la tasa de actividad entre las mujeres y hombres motivada por distintos factores socioeconómicos, el desempleo femenino es superior al masculino y nos encontramos ante realidades paralelas como la discriminación salarial, el acoso sexual y sexista, el techo de cristal, la segregación horizontal, la ausencia de presencia femenina en los procesos decisorios,

el desequilibrado uso de los derechos laborales en materia de género y la persistencia de valores y estereotipos sexistas en las culturas organizacionales, entre otras.

Algunos datos: Actualmente se calcula que la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la CAV es de más de 7.000 euros anuales. Si se comparan los salarios que perciben las mujeres y los hombres con ocupaciones medias-bajas, siendo 100 el de los hombres, ellas perciben entre 67 y 65.

A pesar de que en los últimos tiempos la tasa de actividad de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, aún existe una diferencia de 12 puntos entre mujeres y hombres en este campo (mujeres 49%, hombres 61%).

Las mujeres constituyen el 82,4% del empleo parcial.

Las mujeres conforman la inmensa mayoría de las personas ocupadas que solicitan excedencia para el cuidado de hijas e hijos (94,8%), para el cuidado de familiares (84,1%), con lo que ello conlleva para su promoción, entre otros aspectos.

Las mujeres suponen un porcentaje minoritario del empresariado (menos del 40%).

La participación de mujeres en las instancias económicas es minoritaria: en las tres empresas vascas que cotizan en el IBEX 35 las mujeres ocupan, como máximo, el 25% de los consejos de administración (y en ningún caso la presidencia),

Surge por tanto la necesidad de trabajar con las empresas, con el objetivo de incidir positivamente en la igualdad de mujeres y hombres a través de la mejora en la gestión de las personas en las organizaciones y a través de la transformación de la cultura organizacional.

## Paso ya a las herramientas

Se puede decir que surge la necesidad de establecer **planes de igualdad en las organizaciones** dada la constatación de la discriminación y persistencia de los estereotipos sociales respecto al trabajo de hombres y mujeres. El mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional, sigue impidiendo el pleno aprovechamiento de la creatividad, cualificación y capacidades que aportan las mujeres al mundo empresarial. En este sentido, **la óptima gestión de las personas** y, consiguientemente, la plena incorporación de las mujeres a la vida profesional superando la segregación existente en el mercado laboral y revalorizando el trabajo de las mujeres, supone uno de los factores consustanciales del crecimiento, el empleo y la competitividad.

Los sucesivos planes de igualdad aprobados por el Gobierno Vasco, así como la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres han sido

el marco que ha permitido y amparado el impulso y desarrollo de medidas para la promoción de la igualdad en el ámbito de las empresas. Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha incidido en el mismo sentido estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras dispongan de un plan para la igualdad.

En este sentido un Plan para la igualdad consta de un **diagnóstico**, un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la empresa o entidad con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

El diagnóstico debe de recoger información relativa a:

- El perfil de la organización, su ámbito de actuación y sus relaciones con el entorno, características de la plantilla (sexo, edad, nivel de estudios, categorías profesionales, distribución por departamentos y niveles jerárquicos, antigüedad y las retribuciones por categoría profesional, responsabilidades profesionales, etc.,
- Los procedimientos de gestión de personas (reclutamiento y selección, formación, promoción, política salarial, salud laboral, comunicación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ..)
- Análisis de las posibles situaciones de violencia de género y de acoso sexual y por razón de sexo.
- Análisis de los productos y servicios de la entidad y de otros planes y políticas de la organización y las opiniones y sugerencias del personal (grado de aceptación e implicación del personal en el impulso de la igualdad, valoración de la influencia de los roles sociales en el trabajo, propuestas del conjunto de la plantilla).

**Para apoyar el proceso de elaboración de un diagnóstico, Emakunde facilita herramientas metodológicas**, la última de ellas es la Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privada, aunque no es la única y puede ser complementada por otras.

El plan de igualdad debe de contener el **Plan de actuación** para la igualdad que se trata de un conjunto de medidas concretas destinadas a dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el análisis y valoración contenido en el diagnóstico.

Es fundamental que la elaboración del diagnóstico y plan para la igualdad se haga con apoyo de personas expertas en igualdad que aportan una mirada externa y ayudan a interpretar los datos y a diseñar acciones de cambio así como a formar en materia de igualdad.

Para poder disponer de ese apoyo externo especializado desde el año 2004, Emakunde tiene abierto de forma permanente un **proceso de homologación de**

**consultoras para la prestación de asistencia técnica** en materia de igualdad de mujeres y hombres.

## En la actualidad hay 24 consultoras homologadas

Además, desde Emakunde se establece una **convocatoria anual de subvenciones** a empresas y entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad.

También existe el **reconocimiento de «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres»**. Vigente desde el año 1994, se ha actualizado mediante un decreto en el año 2014. Podrán optar a dicho reconocimiento las entidades que realicen actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres, y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad. Hay 95 entidades que tienen este reconocimiento.

## Para ser Entidad Colaboradora es necesario

Ser una entidad privada o pública a excepción de las Administraciones Públicas, Desarrollar la actividad en el territorio de la CAE y llevar la dirección y gestión administrativa de la entidad en la CAE.

Para la concesión del reconocimiento se tomarán en consideración particularmente aquellas actuaciones dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y en lo referido a la calidad del empleo, así como en las actuaciones de la entidad hacia el exterior.

Emakunde facilita además otros **materiales de apoyo** que puedan favorecer el desarrollo de actuaciones de igualdad en las empresas, os menciono, entre otros:

Guía del lenguaje en el ámbito de la empresa y el trabajo, Protocolo de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual y sexista en las empresas, Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor, Guía de desarrollo de acciones positivas Guía Práctica para Diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas, Catálogo de acciones positivas, Guía para un proceso de selección no discriminatorio.

Guía para un proceso de promoción no discriminatorio, Guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres y el Mapa de ayudas para el apoyo del emprendimiento de mujeres en la CAE, entre otras.

Pretenden contribuir, como un instrumento más, a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como a reducir la pobreza, la exclusión social y la tasa de inactividad de las mismas.

Estas guías se dirigen a la ciudadanía, a los agentes sociales y a las empresas como responsables de satisfacer las necesidades de un entorno igualitario y de una sociedad que vela por la protección social de las personas menos favorecidas.

También están a vuestra disposición diversos **estudios** sobre brecha salarial, sobre la incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad, sobre los cuidados y conciliación y sobre la trayectoria profesional de las mujeres, entre otros, todos ellos disponibles en la web de Emakunde.

Emakunde, además, asesora y sensibiliza a través de **jornadas y seminarios de formación** sobre distintas cuestiones vinculadas con la igualdad y el ámbito laboral. Entre otras, anualmente organizamos una jornada en el marco de la Semana Europea de Calidad y la Excelencia organizada por Euskalit que este año tuvo como tema *Empresas tractoras de la Igualdad y la Excelencia* para analizar la importancia de incorporar cláusulas de igualdad en la contratación, la forma en que las empresas pueden hacerlo en sus propias contrataciones y la forma en que pueden responder a las demandas de la Administración en los procesos de licitación pública. Otros años las jornadas han versado sobre discriminación salarial, salud laboral, acceso al empleo... También tenéis disponible esta información en la web.

Existe además una **Red de entidades públicas por la igualdad** configurada por empresas públicas participadas mayoritariamente por el Gobierno Vasco con el objetivo de intercambiar información y conocimiento que hagan más efectivas sus políticas de igualdad.

Todo esto que os he comentado tiene que ver con el trabajo directo que Emakunde desarrolla con las empresas y que entiendo que puede ser el de mayor interés por vuestro ámbito profesional, pero existe otra gran línea de trabajo de Emakunde con todos los niveles de la Administración que pretende conseguir el denominado *mainstreaming* de género, es decir la incorporación de la igualdad en todas las políticas sectoriales. No me voy a detener en ello pero quiero destacaros, por su incidencia en el ámbito de las relaciones laborales, la existencia de las unidades de igualdad en el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en Lanbide y en el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad (existen unidades de igualdad en todos los departamentos del gobierno), la necesidad de que elaboren estadísticas y estudios desde la perspectiva de género, la realización de informes de evaluación de impacto de género de las normas que emiten... y otra serie de medidas que pretenden avanzar en que las políticas de empleo incorporen la perspectiva de género y con ello, favorezcan un acceso al mercado laboral de mujeres y hombres más equilibrado y una mejora de las condiciones laborales que corrija los desequilibrios existentes.

Os animaría también a participar en **las jornadas que ha organizado Lanbide sobre igualdad en las empresas** en el marco del Foro para la igualdad impulsado por Emakunde y que se celebrarán en los tres territorios de nuestra Comunidad en este mes de noviembre (más información en nuestra web en el apartado del Foro).

**Todos estos materiales e iniciativas de los que he dado cuenta los tenéis a vuestra disposición y más detallados en nuestra página web.**

Están desarrollados con el fin de contribuir a corregir la evidente desigualdad que existe en la trayectoria y la situación profesional de las mujeres, pero es que además no podemos perder de vista el gran coste que supone, la pérdida y el desaprovechamiento del talento femenino. No nos lo podemos permitir.

Por todo ello, teniendo en cuenta la desigualdad manifiesta que se da en el ámbito laboral, las herramientas existentes para tratar de corregir esa realidad desigual y vuestra formación privilegiada en este ámbito, entenderéis, que no puedo terminar sino extendiéndoo una invitación, más bien un ruego, para que os convirtáis en agentes de cambios en los ámbitos laborales en los que os integréis. Como decía necesitamos de aliados y aliadas, también en este campo.

Como seguro que sabéis durante estos meses se está desarrollando el foro para la igualdad, que pretende hacer visible el trabajo a favor de la igualdad que se hace desde diferentes ámbitos. Se ha logrado visibilizar el trabajo de diferentes entidades, a la vez que crear sinergias entre todas estas entidades. Porque para conseguir la igualdad necesitamos el compromiso de toda la ciudadanía, de toda la sociedad.

El lema de este año es la igualdad nos hace avanzar da el paso. Por tanto reitero mi invitación a que os convirtáis en agentes del cambio del ámbito laboral.

Para avanzar hacia una sociedad igualitaria es necesaria la implicación de todas las instituciones, de todos los agentes sociales y de todas las personas que con nuestros pequeños y grandes actos cotidianos, tanto en nuestra vida personal como en nuestra vida comunitaria y laboral, somos imprescindibles para generar los profundos cambios sociales que se necesitan.

Como decía la escritora y feminista nacida en 1.820, Concepción Arenal «las fuerzas que se unen para hacer el bien, no suman... MULTIPLICAN.» be-raz EMAN PAUSOA.