

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: FACTORES DETERMINANTES



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Universidad Miguel Hernández de Elche

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso: 2018-2019

Tutor: Julio Naranjo Berenguer

Autora: Nerea Baeza Carrión

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Evolución histórica femenina	6
3. Objetivos.....	9
4. Mercado Laboral.....	10
4.1 Actividad e Inactividad.....	10
4.2 Nivel de formación académica.....	14
4.3 Segregación laboral.....	16
4.4 Tipos de Jornada.....	19
4.4.1. Tareas Domésticas.....	21
5. Conciliación familiar.....	22
5.1 Maternidad.....	23
5.2 Excedencias y Reducciones de la jornada laboral.....	25
5.3 Medidas para la equiparación de las responsabilidades familiares.....	26
6. Discriminación Salarial.....	27
6.1. Desigualdades salariales de Género.....	28
6.2. Brecha salarial por categoría profesional.....	29
6.3. Brecha Salarial de género por grupos de edad.....	30
6.4. Brecha Salarial por nivel educativo.....	31
6.5 Brecha Salarial en las pensiones de Jubilación.....	32
6.6. Medidas para paliar la brecha salarial.....	33
7. Discriminación y acoso laboral.....	35
7.1. Acoso Sexual en el trabajo.....	36
7.2. Violencia de Género.....	37
8. Aspectos influyentes en las desigualdades de género.....	38
8.1. Cultura.....	38
8.1.1 Lenguaje.....	38
8.1.2. Medios de Comunicación y Estereotipos.....	39

9. Discusión y propuestas.....	41
9.1 Mercado Laboral	41
9.2 Educación y Cultura.....	42
9.3 Poder y Toma de Decisiones.....	44
9.4. Brecha Salarial.....	45
9.5. Recomendaciones.....	46
10. Análisis y Conclusión.....	47
10.1 Cualificación y Preferencias.....	47
10.2. Conclusiones sobre la conciliación familiar y laboral.....	51
11. Conclusiones finales.....	53
11.1. Comentarios finales.....	53
11.2. Opinión Personal.....	55
12. Anexo.....	57
13. Bibliografía.....	57



RESUMEN

En este trabajo, exponemos la problemática existente ante las desigualdades de género que aparecen en el mercado laboral, concentrándose en términos de tasa de participación y desempleo femenina, actividad desarrollada, nivel salarial y nivel educativo, comparando el mercado laboral español con el resto de la UE, así como, ofreciendo una reflexión sobre cuáles pueden ser los factores de dichas desigualdades. Asimismo, para mejorar las diferencias entre hombres y mujeres en diversos ámbitos sociales, se enumeran una serie de medidas y requisitos orientados a la plena igualdad de género e, incidiendo en mayor medida, en la conciliación familiar, dado que todavía las mujeres sufren más la carga de los cuidados familiares y tareas domésticas, con la implantación de servicios que apoyen y reduzcan el tiempo de dichas labores, a través de la creación de guarderías o políticas dirigidas a disminuir la carga de las doble jornadas laborales. Haciendo hincapié, en reeducar a la sociedad sobre los roles de géneros, apostando por un reparto equitativo de las responsabilidades para una participación plenamente igualitaria en el mercado de trabajo. Además, del problema fundamental que pueden acarrear las diferencias salariales en contra de las mujeres afectando en la calidad de trabajo de las mujeres y en la precariedad que pueden ver sumida tanto laboral como económica. En definitiva, se pone de manifiesto una transformación de las ideas en la que hemos construido nuestro sistema de derecho igualitario.

PALABRAS CLAVES

Discriminación, Mujer, Desigualdad, Brecha Salarial, Techo de Cristal, Conciliación Familiar y Laboral, Precariedad Laboral, Igualdad.

1. INTRODUCCIÓN

“La igualdad de género se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, lo cual no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. Así bien, la igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, aceptado la diversidad de ambos sexos (UNESCO, 2012)”. Dicha premisa se encuentra recogida en numerosos textos internacionales así como en la propia Constitución Española de 1972, artículo 14 “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, pretendiendo así, terminar con la histórica situación de inferioridad. Además las relaciones entre hombres y mujeres son fundamentales para la plasmación, desarrollo y transformación tanto de los valores morales y culturales, así como las normativas y demás costumbres existentes en una sociedad.

Durante las últimas décadas, los gobiernos han ido elaborando una serie de políticas capaces de desarrollar una sociedad más justa y equilibrada para hombres y mujeres teniendo en cuenta aspectos específicos y protegiendo la integridad física y psíquica de ambos sexos. Con la ayuda de organismos como CEDAW, ONU, Plataforma de Acción Beijing o textos como la Carta Magna o la Declaración de los Derechos Fundamentales se han ido eliminando buena parte de las disparidades y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en los niveles educativos, así como en las políticas económicas y sociales que afectaban de forma negativa tanto a las personas como a sus comunidades, desaprovechando buena parte de su capital humano. De hecho, como se afirma en el Informe de sobre el Desarrollo Humano del PNUD, la desigualdad de género es un factor que obstaculiza el desarrollo Humano¹.

Sin embargo, el pleno reconocimiento de igualdad a través de cambios de leyes, no ha sido suficiente para subsanar las importantes disparidades y optar a las mismas garantías, y ello se plasma en el porcentaje de acceso a la igualdad de los recursos y las oportunidades y a su distribución. Por ello, es necesario hacer un cambio de actitudes y percepciones en la forma de vida y en las estructuras sociales. Un cambio fundamental en lo que respecta tanto a la sostenibilidad de la igualdad de género como a la comprensión, a la implicación y el apoyo de la comunidad para su realización, es decir, solo desaparecería la desigualdad cuando las medidas aplicadas “de arriba a abajo” se complementan plenamente con el apoyo recibido “de abajo a arriba” (UNESCO, 2012) .

¹ Los países con altos niveles de desigualdad entre mujeres y hombres también se caracterizan por tener bajos los índices de desarrollo humano. Y viceversa, cuanto más alto es el nivel de igualdad de género mayor es el PIB per cápita. (UNESCO, 2012)

Así bien, en la sociedad en la que vivimos, las aptitudes y apreciaciones de acuerdo a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer siguen viéndose en ciertos casos de forma negativa y a menudo se alegan tradiciones, valores y prácticas culturales para mantener una situación *status quo*. No obstante, lo que se pretende es armonizar la diversidad cultural y los derechos culturales con la igualdad de género inscribiéndose todo ello en un marco de derechos y oportunidades. Como se ha demostrado en las intervenciones destinadas a combatir la violencia contra la mujer, la cultura puede ser un instrumento muy eficaz para impugnar las prácticas negativas y misóginas mediante un proceso de diálogo, consenso y acción basado en la comunidad (UNESCO, 2012).

Pero también puede ser que la cultura marque límites al logro de la igualdad de género y se invoque para justificar la resistencia a las estrategias públicas encaminadas a promover dicha igualdad aduciendo que están en conflictos con prácticas culturales y tradicionales.

Debido a ello, en la sociedad actual no ha llegado a la consecución de igualdad que deseáramos como se pone de manifiesto en la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres (LOI 2007) en la que establece en el apartado II que “el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente ya que la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, muestran, entre otros motivos, cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”. Así bien, estas desigualdades se plasman en la educación, política, trabajo y legislación que son clave para el pleno reconocimiento de igualdad de género. Por ejemplo, la participación de la mujer al trabajo es fundamental para el empoderamiento social y económica de una comunidad, ahora bien, y pese al incremento de la mujer al mercado laboral en los últimos 50 años, siguen habiendo una serie de disparidades. Así mismo, las mujeres ocupan más del 40% de la población activa, aun así tienen una serie de barreras invisibles en virtud de las retribuciones que perciben y el acceso a determinados puestos directivos, además de la sobre-representación que tienen en los sectores de baja cualificación y escaso valor social.

Por ello en este trabajo, analizaremos las problemáticas que han ido surgiendo a lo largo de la historia y determinaremos en qué grado la igualdad de género es necesario para la construcción de una sociedad abierta e integradora. Y así, contextualizarlo en el actual mercado laboral, observando, si a día de hoy, se siguen ampliando dichas desigualdades, o si al contrario, estamos reduciéndolo pese a tratarse de una tarea ardua y costosa. Para ello enumeraremos los datos relativos a las tasas de participación y desempleo, tipos de contratos, actividad desarrollada, nivel salarial, formación..., comparando la situación española con el resto de la UE. Así mismo, se mostrarán las disparidades existentes dentro de nuestro país, centrandó el interés en la distribución territorial del desempleo por Comunidades Autónomas y municipios. Con el objetivo último, de visibilizar el trabajo de la mujer en todos los aspectos de la vida cotidiana.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA FEMENINA

Antes de empezar a explicar la situación de la mujer en la actualidad es necesario hacer un breve recorrido por la historia de la incorporación de la mujer en el mercado laboral, así como, poder situarla social, política y culturalmente en época.

La condición femenina, en el siglo XVI, no se desmarcó mucho de la Edad Media, aunque se transmitió el ideal del hombre renacentista, la mujer siguió ocupando el mismo lugar de subordinación y obediencia al hombre. La figura de la mujer estaba al margen de cualquier ámbito cultural, político-social y público, inclusive en obras como “La perfecta casada” de Fray Luis de León, se aprecia que las obligaciones sólo radicaban en el cuidado del marido, hijos y familia. Y donde estaba fuera de la esfera pública, dejándola al margen de cualquier ámbito cultural o político. Su labor fundamental era la transmisión de los valores morales, crianza y educación de sus hijos, siempre bajo la supervisión del hombre, a quien le ofrecía obediencia absoluta.

Los primeros antecedentes sobre la lucha de clases que se atisbaron en la historia empezaron a finales del siglo XVIII, con la Revolución Francesa, los revolucionarios e ilustradores franceses comenzaban a defender las ideas de igualdad, fraternidad y libertad. Y por primera, se empezaba cuestionar sobre los privilegios y aparecía el principio de igualdad. Sin embargo, ellas, las que defendieron que esos derechos incluían a todos los seres humanos, tomando conciencia de las humanas, terminaron en la guillotina, mientras que el orden social establecido significaba que las libertades y los derechos correspondían única y exclusivamente a los varones. Tal y como dice Amelia Valcárcel “el feminismo es un hijo no querido de la ilustración”, por ello nos planteamos de dónde viene el origen de dicha discriminación y a su vez, qué podemos hacer para combatirla.

Conque a partir del siglo XVIII, la mujer empieza a tomar conciencia del grupo social y humano que son, y de la herramienta tan poderosa que son conjuntamente para poder combatir el sometimiento, la supremacía y el aprovechamiento que fueron y son objeto de los hombres en el seno del patriarcado. Una de las primeras mujeres en poner de manifiesto la igualdad de oportunidades, fue Christine de Pizan, con su obra *La Ciudad de las Damas*, en la que defiende ya en 1405, todo un hito por aquella época, la imagen positiva del cuerpo femenino, asegurando que otra hubiera sido el destino de la mujer si no hubiesen sido educadas por hombres.

A partir de ahí la lucha de sexos empieza a tomar conciencia de los grupos feministas de aquella época, remarcando que ellas son las grandes impulsoras del cambio social y cultural que está emprendiendo hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Juntas estaban logrando la inserción de la mujer en los ámbitos político-social, cultural y económico. Como señala Ana de Miguel, las mujeres de la burguesía observaron con estupor cómo el nuevo estado revolucionario no encontraba contradicción alguna en pregonar a los cuatro vientos la igualdad universal y dejar sin derechos civiles y políticos a todas estas mujeres.

Así se demuestra en países como Finlandia, Noruega, Islandia o EEUU, que fueron organizando sus movimientos feministas a partir del comienzo de las incipientes democracias, lo que incitó a que muchas mujeres cambiaran su estilo de vida, llevado a hasta ahora, cuestionándose su reclusión obligatoria en la esfera doméstica y formando parte, a su vez, de la esfera política a través de Los Cuadernos de Quejas en 1789 en España, que suponían un testimonio colectivo de las esperanzas de cambio de las mujeres y, donde reivindicaban fundamentalmente, el derecho a la educación y al trabajo, derechos matrimoniales y derecho al voto para la mujeres. Aunque finalmente no se tuvieron en cuenta, fue un gran paso para que la mujer se diese cuenta de la precariedad social, legal y profesional en la que se encuentra inmersa.

Uno paso decisivo, fue la Constitución de 1791 en Estados Unidos, cuyo preámbulo era la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, afirmando que hay una distinción entre dos categorías de ciudadanos, activos mayores de 25 años independientes y con propiedades y, pasivos hombres sin propiedades y todas las mujeres, sin excepción. Sin embargo al apelar al reconocimiento de los derechos de las mujeres como tales, situaron a las demandas feministas en la lógica de los derechos. Pero el poder masculino reaccionó sin poder de reacción para las mujeres, prohibiendo y aboliendo todo lo conseguido hasta ahora, es decir, son excluidas.

Sin embargo, la situación en España estuvo al margen de todo lo que pasase fuera de sus fronteras, y no fue hasta la muerte de Franco en 1975 cuando más de quinientas mujeres celebraron las Primeras Jornadas de Liberación de la Mujer, en cuyo seno nacía el movimiento feminista, y donde se empezaban a fraguar las primeras victorias y, la mujer empezaba a despertar de la situación en la que estaba inmersa, dándose cuenta de la precariedad social, legal y profesional en la que se encontraba.

Aunque a comienzos de siglo, ya en el año 1910 se consiguió el primer paso, tras la rebeldía de Concepción Arenal, las españolas podían asistir a la universidad, defendiendo idéntica educación para hombres y mujeres. Así también, en 1918 ocurren dos hechos realmente importantes para el desarrollo de la mujer. Por un lado se aprueba el Estatuto de Funcionarios Públicos, que permite a la mujer entrar al servicio del Estado, pero solamente en las categorías de auxiliares. Clara Campoamor-en Correos- y María Moliner-en el Cuerpo de Archiveros y Bibliotecarios-, ellas fueron unas de las primeras mujeres en aprovecharlo.

Y por otro lado, a nivel nacional, se crea la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME), integrado por un número heterogéneo de mujeres de clase media-maestras, escritoras, estudiantes-, que luchan por un cambio social y político, además de reclamar una revisión de la legislación que reclusa a la mujer en el hogar y la familia. Juntas formaron el Consejo Supremo Feminista de España.

Pero mientras, el sistema político de la Restauración agonizaba, el golpe de Estado de Primo de Rivera acabó con él, instaurando así una dictadura militar. Aunque este movimiento optó por el paternalismo, fue en 1923 cuando promulgó el Estatuto

Municipal, que otorgó el voto a las mujeres (salvo a las casadas, para evitar discusiones en las familias) Pero no sirvió para nada, ya que durante la dictadura no se pudo ejercer.

En cuanto se logró el sufragio femenino, comienza a debilitarse el movimiento feminista, muchas de sus integrantes se incorporaron a partidos políticos, con el objetivo de conseguir mayores beneficios para las mujeres. Una de ellas, fue Victoria Kent, en que afirmaba que no era una cuestión de la capacidad de la mujer, sino de oportunidad para la República.

Sin embargo en 1975, Año Internacional de la Mujer, se abre la esperanza de cambiar la vida de todas las españolas, destruyendo el modelo de feminidad que la dictadura franquista había impuesto, y elaborando un programa feminista que intentaba romper con el silencio hasta el momento impuesto. De ahí, se crea, las Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer donde se trató de: trabajo, educación, sexualidad, divorcio, aborto, anticonceptivos, leyes, familias...

Iniciaban el camino hacia la liberación de sus derechos, contra la penalización del adulterio, por el derecho al divorcio, al trabajo asalariado, a la amnistía para las mujeres que estaban encarceladas por los llamados delitos específicos (aborto, adulterio o prostitución). El cambio venía por abolir y derogar tantas leyes... Como así formar un nuevo mundo de igualdad.

En los años consecutivos se empezaron a atisbar algunos logros, en 1978 se obtuvo la despenalización de los anticonceptivos y la abolición del delito de adulterio, además, de legalizarse todo tipo de organizaciones feministas... En definitiva era una idea compartida por todas y cuyo objetivo era una lucha por una sociedad democrática. En ese mismo año también tuvo lugar, la creación de la Constitución Española, que dentro de sus objetivos pretendía la no discriminación por razón de sexo –artículos 14 (igualdad) 32(matrimonio) 35 (laboral)-. Sin embargo, fue duramente criticada por diversas Organizaciones Feministas ya que en su elaboración no participó ninguna mujer, señalando así que no podía ser democrática una norma elemental del Derecho si partía de una situación de desigualdad, no pudiendo dar un trato de igualdad.

Las Jornadas Feministas celebradas en 1979 marcaron el declive del feminismo organizado como tal, debido a las diferencias ideológicas y estratégicas que había dentro de cada partido político. Además los varones no manifestaban interés por las reivindicaciones sociales de las mujeres dentro de la política – educación, aspectos jurídicos, relaciones con las instituciones,...-Conque muchas de ellas, tuvieron la necesidad de crear nuevas asociaciones autónomas, Partido Feminista o Asociación Democrática de la Mujer. Pero incluso con todo ello, se mantuvieron al margen de la esfera política, debido a que los partidos políticos todavía no estaban legalizados y veían que sus esfuerzos no obtenían las recompensas deseadas. Muchas de ellas fueron perdiendo el interés por la vida política y la lucha por conseguir la igualdad. Tan solo a finales del siglo XX, el 3.2% formaba o estaba afiliado a un partido político.

Pero no fue hasta la legalización de los partidos políticos en 1977, cuando se empezó a ver un repunte en la vida política de las mujeres. A partir de 1983 con la creación del Instituto de la Mujer, cuyo objeto era el de desarrollar el principio de no discriminación,

empezaron diversos partidos a desarrollar propuestas de incorporación femenina en sus filas, como el PSOE.

Una vez eliminadas todas las trabas legales y las leyes de las democracias recogieron la no discriminación por razón de sexo, las mujeres tampoco accedieron al poder en la proporción que su formación y esfuerzos sería razonable. Antes estas desigualdades, se fueron implantando las medidas de acción positiva, para eliminar las barreras y facilitar la participación de las mujeres. Como dice Nuria Varela, tratar de manera desigual lo que es desigual para conseguir un equilibrio.

En España, las medidas de acción positiva están recogidas en el artículo 9.2 de la Constitución y en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores. Pero éstas dieron paso a los sistemas de cuotas que en 1987, el PSOE implantó la participación femenina en un 25% que ha ido gradualmente ampliándose hasta llegar los 305 y 40% de representación.

No fue hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres para que quedara fijado el principio de presencia o composición equilibrada, asegurando una presencia suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, tanto a nivel estatal como autonómico y local.

3. OBJETIVOS/ HIPÓTESIS/ PROPÓSITO

- Demostrar que el mercado laboral español no es igualitario para ambos sexos, a través de datos se pueden observar las diferencias de género en cuanto a:
 - Feminización de empleo a tiempo parcial, precario: usado por las empresas para aumentar la flexibilidad y ajustar la masa salarial en función de la demanda. En ningún caso, busca la conciliación y conlleva en la mayoría de casos a la intensificación del ritmo de trabajo, infra-cotización de cara a la jubilación.
 - Diferencias salariales asociadas al género, que persisten en todos los países de la UE, en lo que la mujer trabajadora sufre una mayor tasa de explotación.
 - Mayor tasa de paro y menores prestaciones.
 - Menos posibilidades de participar en el mercado de trabajo, y abocándose al trabajo a media jornada o al abandono laboral cuando no es posible compatibilizar la vida laboral con la familiar
 - Pensiones más bajas y percibiendo mayoritariamente las no contributivas.
 - Pobreza y acoso laboral.
- Explicar el poder que posee la cultura (los de medios de comunicación y el lenguaje) en la sociedad en la que vivimos y cómo influye en el comportamiento del mercado laboral.
- Mostrar las medidas que se pueden adoptar para reducir las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo

4. MERCADO LABORAL

Hoy en día, nos encontramos con numerosas maneras de discriminar en el mercado de trabajo que se producen en términos de tasa de actividad e inactividad femenina, en niveles de formación académica, segregación laboral y tipos de contratos. A lo largo de las páginas siguientes, vamos a realizar un análisis sobre la situación del mercado laboral español relacionándolo con los demás aspectos socioeconómicos de la UE.

4.1 Actividad e inactividad

La tasa de actividad femenina en España es del 53.08%, es decir, 11.37 puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad masculina que se encuentra en el 64.45%, según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), del último trimestre de 2018.

Tabla 1: Tasa de actividad por sexo desde el 2002 al 2018 (último trimestre)

	Total							
	2018T4	2017T4	2016T4	2015T4	2014T4	2013T4	2012T4	2002T4
Mujeres	53,08	53,33	53,41	53,79	53,90	53,96	54,03	43,24
Hombres	64,45	64,57	64,80	65,37	65,95	66,05	66,72	67,26
Total Nacional	58,61	58,80	58,95	59,43	59,77	59,86	60,23	54,95

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, elaboración propia.

En ella podemos observar un incremento de la tasa de actividad continuado en el tiempo, con un crecimiento mayor desde el año 2002 al 2012, rebajando la diferencia en casi 11% puntos porcentuales con respecto a la tasa de actividad masculina, mientras que en los últimos años se ha experimentado un retroceso cercano al 0.95 por ciento.

En la actualidad, la desigualdad de actividad de hombres respecto a mujeres se cifra alrededor del 11.37%, menos de la mitad registrado hace 16 años antes, 24.09%. Sin embargo, las diferencias son más acusadas si nos adentramos en diversas Comunidades Autónomas donde puede ser que exista una cultura demasiado arraigada al pasado todavía o, que no se han adoptado las medidas necesarias sobre políticas de igualdad para solventarlo.

Tabla2: Tasa de actividad, según sexo y Comunidades Autónomas 2017

	Total	Mujeres	Hombres
España	58,8	52,1	64,2
C. Valenciana	59,3	53,77	65,08
- Alicante	---	53,52	63,17
- Castellón	---	51,01	65,03
- Valencia	---	54,34	66,52
Ceuta	57,05	64,70	49,41

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Analizando el ámbito territorial español observamos una serie de disparidades internas. Una de ellas es la profunda brecha existente en cuanto a hombres y mujeres activos en determinadas Comunidades Autónomas como Ceuta, además de las notables diferencias que pueden ver dentro de una misma CCAA y sus provincias, como es el caso de la Comunidad Valenciana, con una diferencia de casi 5 puntos porcentuales de la actividad femenina entre Alicante y Castellón.

A pesar de la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, todavía no ha sido suficiente para equiparse al comportamiento de la actividad de los hombres. Pero no solo esta brecha de género se refleja en la tasa de actividad sino también en cuanto a la tasa de paro o de empleo. Y así es, y aunque se sigue manteniendo la bajada del paro en términos parecidos a años anteriores –2016 el desempleo fue del 1.92%-, la brecha de género y edad crece entre las mujeres y más, entre los mayores de 45 años (Tabla 3). Como podemos comprobar, la tasa de actividad femenina es inferior al 50% en cinco Comunidades Autónomas (Galicia, Castilla y León, Asturias, Extremadura y Ceuta), frente a las tres comunidades que apenas alcanzan el 60% (Madrid, Cataluña, Canarias).

Tabla 3: Tasa de paro, actividad y empleo en España por CCAA.

Año 2018 (2º Trimestre)	Tasa de Paro		Tasa de Actividad		Tasa de Empleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Madrid	14,53%	13,00%	58,90%	68,24%	50,43%	59,37%
Islas Baleares	11,23%	13,77%	55,65%	67,63%	49,40%	58,31%
Cataluña	13,94%	11,85%	56,78%	66,98%	49,12%	59,04%
Navarra	11,69%	7,84%	54,01%	63,84%	47,70%	58,84%
País Vasco	10,63%	10,25%	51,25%	61,81%	45,81%	55,30%
La Rioja	13,94%	9,45%	53,03%	65,05%	45,64%	58,91%
Aragón	14,41%	8,79%	52,76%	64,36%	45,15%	58,71%
Cantabria	13,98%	13,05%	51,03%	60,98%	43,90%	53,02%
C. Valenciana	19,07%	14,77%	53,77%	65,08%	43,51%	55,47%
Canarias	24,32%	20,02%	56,37%	65,60%	42,66%	52,47%
Murcia	19,94%	15,05%	52,07%	66,70%	41,69%	56,66%
Galicia	15,21%	14,25%	48,79%	57,56%	41,37%	49,36%
Castilla y León	16,61%	11,29%	48,78%	60,19%	40,68%	53,40%
Asturias	15,32%	13,99%	46,85%	54,90%	39,67%	47,22%
C-La Mancha	25,12%	15,53%	52,32%	66,66%	39,18%	56,31%
Andalucía	27,85%	21,63%	50,21%	63,95%	36,23%	50,12%
C. Melilla	30,67%	20,46%	50,54%	70,49%	35,04%	56,07%
Extremadura	30,10%	21,22%	47,54%	62,17%	33,23%	48,97%
Ceuta	33,54%	20,13%	49,41%	64,70%	32,83%	51,67%

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Si nos detenemos en las tasas de empleo vemos que solamente es la Comunidad de Madrid quien supera el 50% de la tasa de empleo femenino, seguido de Cataluña e Islas Baleares con un 49% de empleabilidad. Sin embargo, las tasas más bajas las encontramos al sur de España, como son Ceuta, Extremadura, Melilla o Andalucía que

se sitúan por debajo del 40%. Como consecuencia de las bajas tasas de empleo femenino, en algunas Comunidades Autónomas, las tasas de desempleo de las mujeres superan hasta el 30%, en Ceuta o Extremadura. En estas dos CCAA, junto a Melilla, se puede comprobar que existen notorias diferencias entre las tasas de desempleo femenino y masculino superando, en ciertos casos, más de 10 puntos, mientras que en Madrid o País Vasco la diferencia no alcanza ni un punto, seguido de Cataluña o Islas Baleares con apenas 2 puntos porcentuales.

No obstante, las desigualdades por razón de género se acentúan en mayor medida a nivel local o municipal. Es por ello que necesitamos acudir a los servicios estatales de empleo como el Servef, Observatorio Ocupacional, SEPE o al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para hacer un análisis de la totalidad de la población española parada e identificar cuáles son los municipios más castigados. Dado que disponemos de toda la información desglosada de cada municipio, vamos a analizar la brecha de género en la ciudad Elche, el segundo municipio más grande de la Provincia de Alicante.

En la siguiente Tabla 4, se muestran las tasas de paro registradas por sexo y grupos de edad en Elche desde el año 2014 al 2016. Estos datos nos indican la proporción de individuos parados que residen en un municipio con tasas absolutas, y cuál es la diferencia por grupos de sexo.

Tabla 4: Paro registrado por sexo y grupos de edad. Elche, 2014 al 2016

Tramo Edad	Año 2014		Año 2015		Año 2016		Variación (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menor de 25	1.149	1.095	806	819	819	729	1,6	-11
Entre 25 y 44	5.686	7.473	4.690	6.746	4.119	6.213	-12.2	-7.9
Mayor de 44	6.748	9.672	6.221	9.400	5.707	9.026	-8.3	-4.0
Total	13.583	18.240	11.717	16.965	10.645	15.968	-9.1	-5.9

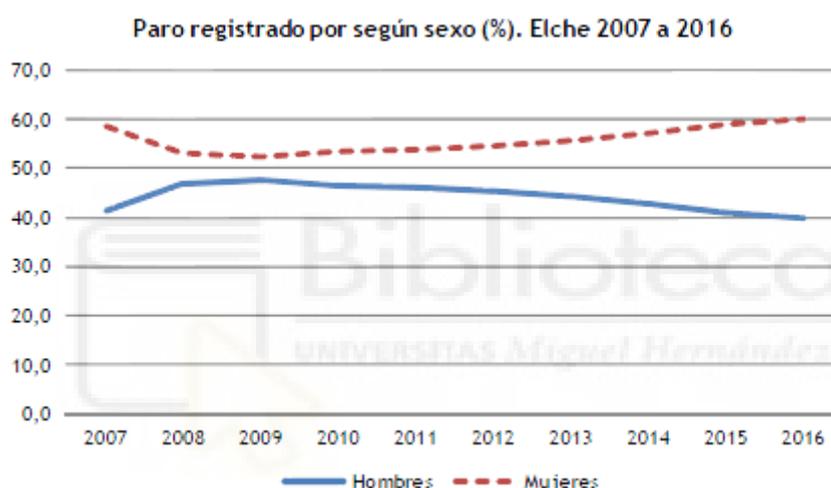
Fuente: Ayuntamiento de Elche, datos de diciembre de 2016

En ella, podemos analizar que el 60% de las personas paradas son mujeres. Un desequilibrio que viene aumentado año tras año. En el año 2014 registrábamos la tasa de paro femenino en un 57,31% y en el año 2015 en 59.14% frente al 60% del 2016, una subida de casi 1.5% anual en comparación a los varones.

Comparativamente, con los datos proporcionados por el Informe de Mercado de Trabajo de Elche de 2016, observamos que el año se cierra con un total de 15.968 mujeres paradas frente a los 10.645 hombres desempleados, un descenso del paro del 5.9% para ellas mientras que para ellos la bajada es del 9.1%. Y aunque la desigualdad se produce también en los mercados de trabajo provincial y autonómico el porcentaje es ligeramente menor y más equitativo, ya que la tasa de paro en Elche es del 18.52%, es decir de cada 100 personas en edad de trabajar hay 18 que están en paro mientras que la tasa de paro provincial se sitúa en 15.13% y la autonómica en el 14.01%, ligeramente menor.

Es decir, el paro incide en mayor medida a las mujeres (con más del 60% de la población desempleada). Dato desfavorable que va en aumento año tras año. Como anteriormente analizamos las tasas de desempleo en Elche, comprobamos que el grueso del desempleo lo encontramos en el grupo de edad de mayores de 44 años, quienes representan el 55.4% del total de la población ilicitana, es decir 14.733 personas, con un descenso del 5.7%. En él, sí que encontramos notorias diferencias por género, ya que en términos absolutos hay 3.956 mujeres más desempleadas que hombres. La brecha de la desigualdad aumenta, pero quizás de forma involuntaria, ya que se ha visto una mejora en los empleos, en sectores sesgados hacia la contratación masculina, como la industria o la construcción. Siendo, así, el perfil de la persona parada en Elche, una mujer mayor de 44 años con estudios bajos.

Gráfico 1: Paro Registrado por según sexo (%). Elche 2007 a 2016



Fuente: Servef y Observatorio Ocupacional SEPE

Solamente es el grupo de menores de 25 años donde los hombres superan la tasa de desempleo femenina. Pero este dato se debe de analizar con mucho sigilo dado que solamente este grupo representa el 5.8% de la población total parada en Elche, aunque también se puede relacionar con que aún no se suelen tener responsabilidades familiares, y por tanto, mujeres como hombres pueden dedicar más tiempo a su trabajo. Como hemos podido comprobar, ya sea a nivel nacional como local, la distribución de la tasa de actividad y desempleo entre grupos de edad y sexo es evidente. ¿Pero a qué se debe? La respuesta a ello no parece sencilla, ya que entran en juego una serie de factores socioeconómicos que inciden de manera simultánea y, que se serán estudiados a continuación, como es la formación académica.

4.2. Niveles de formación académica

Analizando los niveles educativos por razón de género, se depende el aumento progresivo del nivel de formación femenino y su creciente participación en el mercado laboral. Las últimas estadísticas de abandono escolar desprenden que, el porcentaje de hombres que abandona sus estudios relativamente pronto es superior al de las mujeres, un 21.08% frente a un 14.5%, una diferencia significativa pero como dice Alonso-Villar y del Río (2007) “una diferencia que en la actualidad es casi imperceptible ya que ambos sexos han completado sus estudios secundarios, pero que en el futuro probablemente si aparezcan diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al porcentaje de los mismos que alcancen un nivel educativo medio- alto, ya que la incorporación de chicos y chicas a dicho estrato académico muestra notables sesgos a favor de las primeras, dadas las actuales diferencias de abandono temprano”.

Actualmente, las mujeres están fuertemente representadas en los niveles educativos superiores incluso con tendencia a la alza. En 2017, las mujeres con educación superior (con título universitario) eran 4.664.1 frente a los 4.232.9 hombres, es decir el 55.6% de las mujeres alcanzan estudios universitarios frente al 37.2% de los hombres. Por lo que podríamos estar hablando de una brecha de formación, donde las mujeres suelen alcanzar mayor grado de formación que los hombres como por ejemplo vemos que el 82.8% de las mujeres están graduadas en Bachillerato/COU frente al 72.7% de los hombres, es decir, casi 10 puntos porcentuales de diferencia, también superan las mujeres en la realización de masters oficiales en un 18.2% frente al 13.6% de los hombres.

Y a pesar de que la formación de las mujeres es mayor a la de los hombres, el salto al siguiente escalón que es el del poder, es bastante escaso dado que, solamente el 35% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, datos parecidos a los de Europa con una media de ocupación de la mujer en dichos puestos del 36% y, en cuanto a los consejos de administración, la brecha es todavía aún mayor con un 23.7%, es decir, solamente tres cuartas partes son ocupados por mujeres.

Tabla5: Alumnado universitario matriculado según rama de enseñanza

	Curso Académico	2016-17	2015-16	2014-15	2013-14	2012-13	2011-12
Mujeres	Ciencias Sociales y Jurídicas	59.51%	59.48%	59.74%	60.35%	60.61%	60.75%
Hombres	Ciencias Sociales y Jurídicas	40.49%	40.52%	40.26%	39.65%	39.39%	39.25%
Mujeres	Ingeniería y Arquitectura	25.56%	25.64%	25.85%	26.14%	26.26%	26.54%
Hombres	Ingeniería y Arquitectura	74.44%	74.36%	74.15%	73.86%	73.74%	73.46%
Mujeres	Artes y Humanidades	61.40%	61.13%	61.16%	61.49%	61.83%	61.80%
Hombres	Artes y Humanidades	38.60%	38.87%	38.84%	38.51%	38.17%	38.20%
Mujeres	Ciencias de la Salud	69.71%	69.35%	69.34%	69.64%	70.20%	70.43%
Hombres	Ciencias de la Salud	30.29%	30.65%	30.66%	30.36%	29.80%	29.57%
Mujeres	Ciencias	50.93%	50.88%	51.13%	51.59%	52.58%	53.61%
Hombres	Ciencias	49.07%	49.12%	48.87%	48.41%	47.42%	46.39%

Fuente: Datos proporcionados por el Instituto de la Mujer, elaboración propia

Como se muestra en la tabla anterior, lo que llama la atención son las importantes diferencias que existen en los campos de especialización que eligen hombres y mujeres. Así, en bachillerato las opciones de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales aún son más solicitadas por mujeres, mientras que en las asignaturas de Ciencias y Tecnologías hay un mayor porcentaje de estudiantes varones. En los estudios de Formación Profesional también se observan diferencias por sexo en las ramas escogidas. Así, las mujeres tienden a escoger ramas como administración, comercio y marketing y los chicos electricidad y electrónica, edificación y obra civil o fabricación mecánica. La distinta elección en el bachillerato, se muestra también en la elección de estudios universitarios. Las áreas de estudios universitarios más feminizados son Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades y de Ciencias de la Salud, mientras que su presencia es mucho menor en las ramas Técnicas y las Ciencias Experimentales. Se desconocen las razones que provocan estas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las preferencias, pero si se sabe que los estereotipos de género juegan un papel fundamental al respecto. Como dice Luz Rodríguez (2008) existen una serie de estereotipos que se originan prácticamente al nacer y que se prologan en el tiempo, haciendo referencia a la niñez, por ejemplo en lo que juegan en su niñez; los niños suelen montar piezas y las niñas suelen cuidar las muñecas, estereotipos que se extrapolan a la vida real a la hora de elegir estudios y trabajo.

Esto implica que solamente el 25.56% de la mujeres universitarias estudie ingeniería y arquitectura, con tendencia al descenso en los últimos años. Y que se la única rama de la enseñanza donde los hombres superan a las mujeres. Provocando que en la mayoría de empresas tecnológicas haya una abundante presencia masculina y por tanto, exista una desigualdad de género en las ocupaciones tecnológicas.

Tabla 6: Tasa de paro según estudios universitarios terminados

	2017		2016		2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TOTAL	19,03	15,66	21,38	18,12	23,55	20,77
Analfabetos	53,70	35,10	52,30	33,80	57,60	40,30
Estudios primarios incompletos	36,00	34,60	40,90	36,90	39,10	42,70
Educación primaria	32,50	28,40	34,40	33,30	37,60	35,50
Primera etapa de educación secundaria	27,50	20,70	30,40	23,30	32,50	26,70
Segunda etapa de educación secundaria	19,10	14,00	21,30	15,40	23,20	18,20
Segunda etapa de educación (posgrados)	20,80	15,10	23,60	17,80	25,80	20,70
Educación superior	11,50	8,30	13,20	10,00	15,00	11,30

Fuente: Datos Proporcionado por el Instituto Nacional de la Mujer, elaboración propia

Todo ello, provoca una concentración masiva de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones y sectores, constituyendo una de las manifestaciones más significativas de la desigualdad de género en el mercado de trabajo, estando estrechamente relacionado

con la desigualdad salarial y afectando negativamente al funcionamiento del mercado de trabajo a causa de la rigidez que provoca en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas y perjudicando significativamente la igualdad de oportunidades. Lo que implica que buena parte del capital humano se excluido de determinadas ocupaciones por los estereotipo, desaprovechando así los recursos humanos y provocando una inflexibilidad en la economía.

En definitiva, aunque haya más mujeres con títulos universitarios y estén más formadas, las estadísticas registran mayor tasa de paro femenino en educación superior, casi 3.25 puntos porcentuales superior a su homónimo masculino. A pesar de su gran esfuerzo académico, la inserción al mercado laboral les supone todavía un verdadero obstáculo. A través de los datos proporcionados por Fundación CYD (Conocimientos y Desarrollo), la calidad del empleo, estando trabajando durante cuatros años después de titularse, es más favorable para los hombres y con menos tasa de paro para ellos con 8.3% frente a 11.50% de las mujeres.

4.3 Segregación Laboral

Si nos adentrándonos en la segregación del mercado laboral, donde hombres y mujeres trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres tienden sistemáticamente a concentrarse en aquellas ocupaciones ancladas a un menor salario, una mayor inestabilidad seguido de un menor reconocimiento como son las tareas administrativas y de servicios, frente a los hombres que tienden una distribución más homogénea y, con una representación mayor en las ocupaciones manuales.

Si extrapolamos este dato a nivel local, volviendo a poner de ejemplo la ciudad de Elche, vemos que las ocupaciones más demandas siguen siendo las de personal de limpieza, con una demanda de casi 2.631 personas, dependienta/e de comercio o empleados administrativos. Es decir, puestos de trabajo no cualificado y mal remunerado y, donde el 91% de esos trabajos lo desempeñan las mujeres.

Sin embargo, una vez obtenidos las cifras provenientes del mercado laboral español, vemos una mayor responsabilidad e implicación por parte de las mujeres en estos últimos años, acrecentando su inversión en capital humano y arriesgando por carreras laborales muchos más formadas y estables. No obstante, pese a estos cambios, existen grandes diferencias sustanciales entre hombres y mujeres que van desde las relativas al tipo de trabajo que ocupan hasta los salarios que perciben ambos grupos. Estas discrepancias ocupacionales y de jornada tienen un reflejo importante en el papel del sector público como empleador de hombres y mujeres. Y pese a la importancia del sector público como elemento moderador, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es muy elevada y persistente.

Por tanto, la segregación se puede manifestar de diversas maneras, una de ellas es la segregación horizontal, donde las mujeres se concentran en ciertos sectores de la actividad y en ciertas ocupaciones. Y la segregación vertical donde se manifiestan las

notorias desigualdades de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

En primer lugar, son las mujeres quienes desempeñan mayoritariamente trabajos relacionados con el sector terciario, ocupando las empleadas contables, administrativas y otras empedadas de oficina más del 66% de la ocupación, y las trabajadoras no cualificadas más del 60%.

Tabla 7: Porcentaje de mujeres ocupadas por tipos de ocupación.

Año 2017 (4° Trimestre)	Mujeres ocupadas %
Directoras y gerentes	30,58
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	55,96
Técnicas: profesionales de apoyo	37,83
Empleadas contables, administrativas y otros empleos de oficina	66,45
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	59,56
Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	19,12
Artesanas y trabajadoras cualificadas de la industrias manufactureras y construcción	7,81
Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	13,33
Ocupación elementales (trabajos no cualificados)	59,39
Ocupaciones militares	10,87

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por INM

Sin embargo hay una serie de ocupaciones donde las mujeres prácticamente tienen una escasa representación, como son las trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero con tan sólo un 19.12%, artesanas y trabajadoras cualificadas de la industria manufacturadas y construcción con un 7.81%, operadoras de instalaciones y maquinaria y, montadoras con un 13.33% y, las ocupaciones militares 10.87%. También, tenemos que destacar, de forma positiva, que más del 55.96% de las mujeres ocupen puestos de alta cualificación relacionados con la ciencia e investigación. Pero el dato curioso lo encontramos en las ocupaciones de directoras y gerentes, y aunque cada año aumentan su número (30% en 2017), es evidente las dificultades que tienen para acceder a los puestos de poder y responsabilidad.

Por otro lado, las mujeres que desempeñan empleos de carácter administrativo cobran incluso un 1% más que los hombres (datos proporcionados por del Instituto Nacional de Estadística), eso no implica que todas las mujeres cobren más. Si no que se debe a que las mujeres ocupan mucho más este tipo de trabajo que los hombres, el conocido llamado Techo de Cristal, es decir, llegan a ciertos tipos de trabajo que les proporciona cierta estabilidad, pero que les impide y dificulta el acceso a los puesto de poder y mayor responsabilidad. Como dice Nuria Varela (2016) Feminismo para Principiantes “cuanto más poder y responsabilidad tenga el puesto, peor, más dificultades para acceder a él tendrán las mujeres”.

Y aunque muchos analistas, incidan en que el techo de cristal no existe, las cifras demuestran que sí y que sigue siendo muy palpable, dado que el nivel de formación académica junto con el número de mujeres que anualmente se gradúan es superior al de los hombres, por tanto, es ineludible referirse a las barreras invisibles que se encuentran las mujeres al abrirse paso hacia su carrera profesional y su progreso hacia puestos de mayor responsabilidad. Si lo analizamos en cifras, vemos que solamente las mujeres representan el 6.1% de los puestos de mandos intermedios, el 5.1% de encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, y del 4.5% en los puestos de dirección de empresas pequeñas, departamento o sucursal. Y un 0.3% en puestos de directoras de empresas grandes o medias. Otro dato característico es el porcentaje que ocupan las mujeres en los consejos administrativos de las grandes compañías en España, tan solo el 19.15%. Una cifra que queda muy lejos del mínimo recomendado por la Comisión Nacional del Mercado.

Si nos adentramos en la composición de los Consejos de Administración podemos observar que es desproporcionalmente masculina. Como hace mención en libro Feminismo para principiantes la razón es sencilla, la mayoría de los consejeros provienen de los altos cargos ejecutivos de las grandes empresas y muy pocas mujeres han alcanzado a estos puestos y, de la mayoría de las que llegan los hacen debido a que pertenecen a la familia que dio origen a la empresa y, por tanto, poseen un gran paquete accionarial.

En cuanto a las empresas del Ibex 35, solamente 12 de ellas cumplen con los objetivos del Código de Buen Gobierno de la CNMV para el año 2020, en la que al menos el 30% deben ser consejeras. Aunque queda mucho camino por recorrer, la incorporación de la mujer a los consejos mantiene una tendencia alcista iniciada desde el 2008, aunque su presencia es todavía limitada. En los últimos informes de la asociación Women CEO, revelan que ciertas empresas han logrado ya ese porcentaje, incluso, alcanzando un consejo paritario por una de ellas (Cellnex). Dato muy bueno, que va acompañado de las empresas que han ido reduciendo sus desigualdades; Endesa ha pasado de no tener ninguna mujer en 2012 a alcanzar un 18.2% en el último trimestre del 2018, Telefónica ha pasado del 5.6% al 17.7%, ACS del 5.9% al 16.7%...

Y si dejamos atrás los consejos administrativos, y nos adentramos en otros sectores comprobamos que la brecha sigue siendo existente, por ejemplo dentro de las Universidades es bien sabido que existen ciertas desigualdades en cuanto a la categoría profesional alcanzada. Es decir, la presencia femenina se reduce conforme aumenta su jerarquía académica y aunque, ellas obtengan mejores calificaciones en grados y postgrados, son pocas quienes llegan alcanzar los puestos más altos de la docencia. Según datos oficiales proporcionados por el Ministerio de Empleo en 2017 solamente el 21% de catedráticos eran mujeres. Y aunque la situación haya mejorado durante las últimas décadas no parece que va a experimentar grandes modificaciones en el futuro a tenor de los cambios experimentados en los estratos académicos de las universidades españolas. Según el Instituto de la Mujer, en 2005 había 1.230 catedráticas frente a los 7.645 hombres catedráticos, mientras que trece años posterior los datos son

prácticamente iguales, 2.136 para ellas y 8.001 para ellos. Aunque se ha experimentado una paulatina transformación en la cúspide de las estructuras de poder, todavía queda mucho camino por recorrer. Y todo ello se debe en gran medida, a la fuerza que están haciendo los jóvenes diariamente, reclamando la igualdad en todos los aspectos, denunciando cualquier acto de violencia machista o agresión sexual. Pero en realidad, lo que se deberían impulsar una serie de medidas para paliar esta desigualdad, por ejemplo en la Universidad Autónoma de Barcelona, se le otorga un año de antigüedad por cada hijo que tenga en la promoción de plaza fija y promoción a cátedra; en la Universidad del País Vasco otorgan puntos adicionales si la investigadora es mujer, además de programas de liderazgo para mujeres que quieran optar a puesto de mayor responsabilidad. Es bien sabido que este tipo de medidas aportan buenos resultados y son aceptables para disminuir la desigualdad, pero no solucionan los problemas estructurales que nacen desde el seno del reparto de los roles domésticos en el que la mujer sigue siendo presa de las tareas del hogar y tareas familiares, asumiendo más horas que el otro progenitor y aumenta, cuando nos dedicamos a la crianza de los hijos. Lo que restringe la evolución de la trayectoria profesional de la mujer, ya que terminamos por abandonarla debido a la carga familiar que muchas mujeres están sometidas.

4.4 Tipos de jornadas

Por otro lado, si nos adentramos en el colectivo de las personas ocupadas, nos proponemos a analizar las diferencias por ocupación y tipo de contrato entre unos y otros. Así, el contrato a tiempo parcial y el trabajo temporal son dos de las principales fórmulas de la flexibilidad laboral, un recurso adoptado por buena parte de las mujeres para poder compaginar tanto la vida laboral como familiar. Sin embargo, tanto el contrato temporal como el empleo a tiempo parcial tienen asociados el deterioro de las condiciones de trabajo, menos oportunidades para emprender y desarrollar sus habilidades y, en la mayoría, mal remunerado e incluso, asociado con alteraciones a la salud, debido a jornadas partidas, trabajos nocturnos.... **Tabla 8:** Porcentaje de individuos con contrato a tiempo parcial o temporal

Años	Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2018	93,1	75,5	6,9	24,5
2017	92,1	75,2	7,9	24,8
2016	91,9	75,2	8,1	24,8
2015	92	73,9	8	26,1
2014	92	74,1	8	25,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, EPA.

Este tipo de jornada a tiempo parcial afecta mayoritariamente a jóvenes de bajo nivel educativo y mujeres. Así, el empleo temporal se orienta a determinados sectores de la actividad, en los que tienen una mayor tasa de representación las mujeres, como son el servicio doméstico -cuyo 97% de los asalariados son mujeres- comercio, hostelería,

servicios sociales... Hecho que va íntimamente relacionado, con horarios atípicos, horario nocturno, fines de semana, festivo...debido a que trabajos que provienen del sector servicios.

Aunque es una técnica todavía poco utilizada en España en comparación con otros países de la UE, podemos observar que la mayoría de trabajadores a tiempo parcial son mujeres, puesto que de cada 10 hombres ocupados uno de ellos trabaja a tiempo parcial y, en el caso de las mujeres son 4 de cada 10 quienes desempeñan dicha jornada. Entre los factores que inciden en que este tipo de jornada no llegue a encajar es la idea generalizada que tiene la sociedad, al considerar que se trata de un empleo de bajo nivel o de segunda categoría. Además, de que otra de las causas por las que no se cogen a él, es por la rebaja proporcional de su salario.

Muchas mujeres se ven obligadas acogerse a este tipo de jornada, de forma involuntaria, para poder conciliar así la vida personal y laboral, a pesar de la gran pérdida de poder adquisitivo que conlleva y de sus escasas posibilidades de promoción laboral. Por ello, las carreras profesionales de las mujeres suelen orientarse a determinados sectores del mercado que no estén en continuo cambio, produciéndose así una sobrerrepresentación de determinados empleos como ya hemos mencionado anteriormente. Y una, de las razones, por la cual se produce esta desigual es debido al mal uso de este tipo de jornadas que en vez de proporcionar mayor flexibilidad, mejor control sobre los horarios y, mayor equilibrio entre la conciliación familiar y laboral, provoca todo lo contrario produciendo una desregulación de los derechos laborales, una desprotección social y unas condiciones de trabajo desfavorables.

Tabla10: Proporción de empleo total, a tiempo parcial voluntario e involuntario

Variable	Categoría	% total Trabajadores	Tiempo Parcial Voluntario	Tiempo Parcial Involuntario
Sexo	Hombres	53,90%	21,8%	33,50%
	Mujeres	46,10%	78,20%	66,50%
Edad	15-24 años	8,50%	13,30%	15,40%
	25-39 años	35,30%	29,10%	35,90%
	40-54 años	40,30%	34,40%	36,90%
	55-64 años	16%	20,10%	11,80%
Sectores	Actividades del hogar	1,10%	2,50%	5,60%
	Hostelería, servicios de restauración	4,70%	7,30%	10,40%
	Servicios de Administración	4,20%	6,20%	4,10%
Ocupaciones	Ocupaciones no cualificadas	9,10%	16,10%	26,50%
	Trabajadores en ventas y servicios	17%	26,80%	30,10%

Fuente: Eurofound 2017, Formas atípicas de empleo.

Si analizamos estos datos con lo que la UE, observamos que los estudios proporcionados por la OIT, el trabajo a tiempo parcial está creciendo paulatinamente, representado cerca del 20% de todos los puestos de trabajo de la Unión Europea (19.4% en 2017). Mayoritariamente estos puestos de trabajo son ocupados por la población más joven y también, y en especial, por las mujeres², provocando una sobrerrepresentación en este tipo de jornadas. Pero qué ocurre cuando las mujeres ocupan este tipo de trabajos de forma involuntaria. Como vemos, las mujeres son quienes mayoritariamente desempeñan jornadas a tiempo parcial, pero si nos fijamos quienes desempeñan dicha jornada de forma involuntaria comprobamos que las mujeres duplican en número a los hombres³, concentrándose en ocupaciones de segunda categoría y con baja remuneración, dentro del sector servicio, como hostelería y restauración con 10.4%, así como las ocupaciones sin cualificación que abarcan más del 57% del total del trabajo no deseado.

Principalmente, una de las razones por las cuales las mujeres desempeñan más este tipo de jornada que los hombres es debido a los roles de género que hay establecidos en nuestra sociedad y que de forma involuntaria están asignados a las mujeres, como es la responsabilización de los cuidados familiares, tanto de hijos como de personas adultas dependientes. Mayoritariamente las mujeres que trabajan a tiempo parcial de forma deseada, el 42.6% en la UE, lo hacen para poder compaginarlo con el cuidado de sus hijos, o personas dependientes, o incluso, para el cuidado de otras responsabilidades familiares, frente a al 13% de los hombres. Es decir, casi el 30% puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres en el cuidado de hijos o familiares.

Esto implica, que las mujeres asumen mayor cantidad de trabajo de cuidados no remunerado y que sigue sin ser aceptado como parte de la economía. Las tareas domésticas son en gran medida el trabajo invisible que desarrollan las mujeres y que se percibe como un deber intrínseco de ellas. De hecho, el último estudio realizado por el INE en 2017, muestran que las mujeres trabajadoras dedican de medias 38 horas semanales a tareas no remuneradas (cuidado de hijos) frente a las 23 que se les atribuye a los hombres (**anexo 2**).

4.4.1. Tareas Domésticas

Como afirma Nuria Varela (2016) *Feminismo para Principiantes*, “se ha producido una evolución sobre el tiempo que destinan a la realización de las tareas domésticas tanto hombres como mujeres. Si bien es cierto que en 2001 las mujeres manifestaban que prácticamente realizaban solas las tareas, destinando 7 horas y 22 minutos a lavar, cocinar, planchar... en 2011 se produjo una reducción siendo el tiempo destinado a dichas tareas de 4 horas y 4 minutos, pero curiosamente esta reducción en tiempo se ha producido también en los varones”. Esto implica que las labores domésticas se han reducido para ambos sexos, debido a que buena parte de ellas las realizan terceras personas que contratan, o incluso, porque las familias son cada vez más pequeñas. Lo que nos hace pensar que la corresponsabilidad no ha aumentado.

En la actualidad, según los últimos datos del Instituto Nacional de la Mujer, son ellas quienes destinan más horas al hogar y a la familia que ellos, dedicando un total de 4 horas 7 minutos al día frente a la 1 hora 54 minutos de los hombres es decir, duplican el tiempo dedicado a trabajos sin remunerar. Es decir, todavía existen 2 horas y 8 minutos de diferencia en cuanto a las responsabilidades familiares. Asimismo, según el INE, no varía mucho el reparto de tareas en el caso de que ambos trabajen o tengan o no hijos, sino que se mantiene esa diferencia de casi dos horas al día. Pero se agranda dicha diferencia cuando existen hijos y los progenitores están separados/divorciados, ahí la mujer destina cerca de 31.9 horas a la semana de trabajo no remunerado frente a las 13.5 horas que dedican los hombres. Sin embargo, son cuando tanto hombres como mujeres no tienen parejas cuando se equipara el tiempo destinado (11 horas para ellos frente a las 13 horas para ellas).

Tabla 8: Tiempo dedicado hogar y familia según tipo de actividad.

2017	Mujeres	Hombres
TOTAL	4h 7'	1h 54'
Actividades no especificadas	0h 15'	0h 4'
Actividades culinarias	1h 24'	0h 26'
Mantenimiento del hogar	0h 49'	0h 17'
Confección y cuidado de ropa	0h 23'	0h 1'
Jardinería y cuidado de animales	0h 7'	0h 18'
Construcción y reparaciones	0h 1'	0h 6'
Compras y servicios	0h 31'	0h 20'
Gestiones del hogar	0h 1'	0h 1'
Cuidado de niños	0h 32'	0h 18'
Ayudas a adultos miembros del hogar	0h 4'	0h 2'

Fuente: Datos proporcionados del Instituto de la Mujer, elaboración propia.

Es bien sabido, que la carga familiar ya no es exclusivamente femenina aunque, todavía siguen habiendo grandes desigualdades en cuanto a la mayor dedicación en las tareas domésticas que tienen unos u otros. Para ello, tenemos que entender que ni los cuidados ni las tareas domésticas son obligaciones exclusivamente femeninas sino un problema y una cuestión social. Que solamente se puede eliminar con una serie de buenas prácticas sobre conciliación familiar y laboral, en vez, de desarrollar políticas exclusivamente para mujeres que precaricen el empleo femenino con jornadas más cortas que suponen salarios más bajos para que se pueda trabajar gratis en casa. Lo que hay que hacer es elaborar políticas de conciliación diseñadas tanto para hombres como mujeres de forma igualitaria.

En definitiva, las mujeres son quienes trabajan más horas en tareas no remuneradas tanto en lo personal como familiar, y que si no se adoptan una serie medidas urgentes, no habrá una corresponsabilidad plena entre ambos, dado que si no, será siempre ignorado el trabajo realizado dentro del hogar familiar.

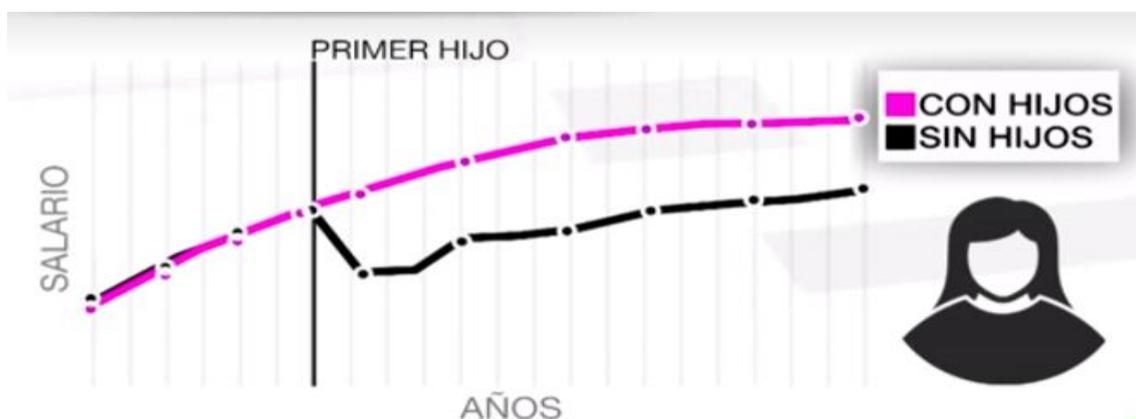
5. CONCILIACIÓN FAMILIAR

“La conciliación familiar se entiende como la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, con el fin de establecer la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”. Retomado en: www.euskadi.eus.

Así bien, la ausencia de políticas de conciliación familiar provoca y dificulta a la vez, que numerosas mujeres puedan compatibilizar su vida personal y laboral y su voluntad de desarrollo en él. Como dice S. Agunt y P. Martin (2007) Apuntes de Psicología “en España todavía no existe una política laboral consolidada que facilite realmente una conciliación efectiva de la vida laboral y familiar. Conciliar significa ajustar las necesidades personales y las laborales sin que una exceda a la otra, manteniéndolas proporcionalmente iguales y esto, hoy en día aún es una utopía”. Así bien, tanto la maternidad, las reducciones de jornada como las excedencias cobran un papel fundamental en la carrera profesional de las mujeres incidiendo de forma negativa en el desarrollo de las mismas, hecho que está íntimamente relacionado con el abandono temprano de sus puestos de trabajo. Por ejemplo, los datos demuestran que, el 92.34% de las personas que están en situación de excedencia por el cuidado de hijos son mujeres, el 98.16% de quienes disfrutan de permisos por maternidad /paternidad íntegros son ellas y, el 93.20% de la mujeres son quienes abandonan su puesto de trabajo por razones familiares.

5.1. Maternidad

En primer lugar, vamos hablar sobre la maternidad, demostrando que de tres de cada cinco mujeres creen que la maternidad les ha perjudicado en su carrera profesional además del papel fundamental que juegan los estereotipos en la sociedad, como es el hecho de que muchos directivos juzguen a las mujeres en edad fértil como menos apropiadas para la contratación, por lo posibles conflictos que derivarían a larga en su puesto de trabajo. Así como las numerosas preguntas que se ven obligadas a oír en las entrevistas por muchos empresarios sobre el deseo de tener hijos, prefiriendo así la contratación de hombres por el mero hecho de que no pueden tener hijos.



Por esa razón, muchas de ellas padecen gran temor a la hora de plantearse tener un hijo dado que puedan perder o empeorar sus condiciones laborales, porque las cifras y los testimonios así lo ratifican, demostrando que aquellas que al menos tienen un hijo ya han experimentado algún tipo de trato desfavorable por parte del mercado laboral.

Para que nos hagamos una idea de cómo se empeoran las condiciones laborales femeninas al ser madre, vemos como en este gráfico se aprecia que el sueldo de las mujeres sin hijos aumenta pero al dar a luz, las mujeres comienzan a sufrir una merma en su renta que no perciben las que no son madres. El propio cuidado de los hijos y de las hijas desincentivan que las mujeres sean población activa, debido a la ausencia de políticas sobre conciliación familiar y laboral.

Otras de los problemas que surgen entorno a la maternidad es que existe una mayor incertidumbre para las trabajadoras del sector privado en relación con las que están en el sector público. Es decir, muchas de ellas ven peligrar su puesto de trabajo en el sector privado debido a que consideran la maternidad un obstáculo para el desarrollo de su trayectoria profesional y una futura pérdida de garantías y oportunidades de promoción y desarrollo dentro del ámbito laboral, sin embargo, el sector público otorga mayor seguridad y estabilidad. Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2009) Conciliación de la vida, “cuanto mayor nivel de cualificación ostentan y mayor puesto de trabajo tengan, mayor es el temor que se trunque el desarrollo profesional de la misma si se quedan embarazadas”.

Actualmente hay 55.000 millones de mujeres con experiencia en puestos de responsabilidad que se encuentran en pausa profesional debido a la maternidad y, cuya pausa no afecta a los hombres. En nuestro país, la maternidad es la principal causa de la brecha de la desigualdad, dado que las mujeres están obligadas a una baja de maternidad de 6 semanas después del parto, y las 10 semanas restantes las pueden compartir con el otro progenitor, algo poco frecuente, dado que en España solo el 2% de los padres opta por esta solución alternativa, la de la transferencia de 10 de las 16 semanas de permiso maternal, es decir, el padre optaría a un permiso de paternidad como máximo de 15 semanas, de lo cual es poco frecuente que se adopte, debido a que las condiciones laborales de la mujeres son peores y peor remuneradas. Y los datos hablan por sí solos, la corresponsabilidad del cuidado del bebe en España, parece derivarse exclusivamente a la mujer además, según los datos ofrecidos por la OIT, solo el 55% de las madres españolas regresan a su puesto de trabajo tras haber sido madre.

Para combatirlo esta lacra, la ley exige que las empresas mayores de 205 trabajadores están obligadas a una conciliación igualitaria y paritaria, aplicando una serie de medidas como son el teletrabajo o la flexibilidad horaria, ambas medidas fundamentales para que el trabajador o trabajadora se considere activo en la empresa. Pero cuyas medidas no llegan a obtener los resultados deseados, dado que España es un país donde las MYPES son mayorías.

Sin embargo, podemos fijarnos en otros países que buscan reglas idénticas para el padre como para la madre, para así romper con las desigualdades que conlleva ello y optar por

una corresponsabilidad igualitaria. Por ejemplo en países como Noruega, los hombres disponen de cuatro semanas en exclusiva y si no utilizan ese permiso, lo pierden. Otra de las medidas que adoptan, es que pueden repartirse la baja maternal de un año entre ambos cónyuges, además de subsidios exclusivos para los hombres para el cuidado de hijos y que ese permiso o baja, se remunera con el 80% del salario y que puede llegar al 100% si se acorta a las 42 semanas. Y como consecuencia de ello, es que el 80% de los hombres noruegos cogen la baja para el cuidado de hijos.

Con el nuevo Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, el permiso de paternidad se ampliara de forma progresiva hasta equiparlo con el de la mujer en 2021, cuyo permiso será obligatorio e intransferible. A partir del 1 de Abril, el permiso de paternidad se ampliara hasta las 8 semanas.

En definitiva, todavía queda un camino largo por recorrer en cuanto a materia de permisos de paternidad/maternidad, lo que conlleva que la equiparación de ambos permisos para 2021, no se ha solucionado el problema. Todavía se deben de adoptar medidas y reformas urgentes para conciliar mejor la vida laboral y profesional de cada ciudadano, las cuales están más presente en las preocupaciones sociales.

5.2. Excedencias y Reducciones de Jornada

Entendemos excedencia como la opción de un trabajador independientemente del sexo, que de forma voluntaria y temporal deja su puesto de trabajo. Técnica utilizada para una mejora de la conciliación laboral y familiar. Así se demuestra en la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, sobre la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) en las que se acuerdan una serie de premisas acerca de alcanzar la plena igualdad a través de las excedencias por el cuidado de hijos o familiares- respetando el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y cotizando de forma efectiva durante los dos primeros años- y, mejorando así, las políticas de conciliación. Aunque no sea una técnica muy utilizada en España, debido quizás, a la escasa difusión por parte de los organismos públicos o bien, a la dificultad que tienen tanto hombres como mujeres de renunciar a su salario por el disfrute de una excedencia

No obstante y, gracias a una mayor incidencia en la corresponsabilidad de las tareas familiares, las excedencias por el cuidado de hijos/as aumentaron en hombres cerca de 2 puntos porcentuales en el último trimestre de 2018 y, es cierto que en los últimos años se ha experimentado un incremento considerable de los hombres que se acogen a esta medida, pero sigue siendo insuficiente, ya que solamente suponen el 7%, respecto al 92% de excedencias por cuidados de hijos y el 83.66% de excedencias por cuidado de familiares que disfrutaban las mujeres. Es definitiva, las mujeres son mayoritariamente las perceptoras de ambos tipos de excedencia.

En cuanto a la opción de reducción de jornada laboral, la LOIEMH introduce una serie de mejoras en su última reforma, ampliando la edad de los niños de 6 a 8 años como límite de edad para acogerse a una reducción de jornada para el cuidado de menores.

Aunque las mejoras favorezcan a la adopción de este tipo reducciones tanto para hombres como mujeres, en la práctica son difíciles de compaginarlas. Debido a que una reducción de jornada para el cuidado de hijos supone un freno en la carrera profesional si se alarga en el tiempo. Según los datos del último trimestre de 2018, casi todos los solicitantes de reducciones de jornadas fueron mujeres con el 98% respecto del 2% de los varones, datos proporcionados por UGT, lo cual supone que las mujeres se encuentren en una situación de desventaja, que como según dice Joana Amat, presidente de Fidem, el hombre irá progresando, hará su carrera profesional, y la mujer siempre tendrá un papel secundario y, el día que se incorpore al 100% pasado x años habrá perdido todos los trenes que hayan pasado.

Por ello desde una perspectiva empresarial contratar a una mujer les puede suponer un serio problema, debido a que no eres activa en la empresa durante un periodo de tiempo concreto, ya que una vez que te acoges a la baja de maternidad o, sí posteriormente, solicitases una reducción de jornada o excedencia para el cuidado, la empresa se vería obligada a realizar otro nuevo proceso de selección para el puesto de trabajo que se queda vacante. Dado que, el Estado no ofrece ningún tipo de ventajas para las empresas como sería ofrecer a las madres a trabajar desde casa u otras opciones para poder conciliarlo. Conque miembros de UGT y Sindicatos, abogan en fomentar que los hombres soliciten también la reducción de jornada, tarea complicada ya que las mujeres están ligadas a un menor salario, por lo que a la hora de reducir la jornada, la mayoría que las disfrutan son ellas debido a sus peores condiciones laborales. Otras de las razones, por las que romper con la brecha salarial existente en España.

5.3. Medidas para la equiparación de las responsabilidades familiares

Como ya hemos comprobado, la distribución de los cuidados familiares y laborales entre hombres y mujeres está totalmente desequilibrada y es una de las principales causas de las desigualdades de género, debido a la asociación de los roles tradicionales y estereotipos que sufren las mujeres. Sin embargo, se podría paliar si no fuese por la falta de servicios públicos asequibles y accesibles para el cuidado de personas dependientes o diversidad funcional, para la crianza de los hijos y familiares.

Pero no basta solo con la ampliación de dichos servicios, sino que se exige una serie de medidas coyunturales para poder cambiar la mentalidad de las personas y organizaciones para minimizar, redistribuir y recompensar los cuidados. Para ello es necesaria la aplicación de una serie de medidas:

- Mejorar y promover servicios de guardería pública económicamente accesibles para todas las personas, como expone (OXFAM, 218, Voces contra la Precariedad), “los servicios de guardería están aceptados como una política efectiva para promover el acceso equitativo al empleo, abordar los bajos salarios, la brecha salarial de género y la pobreza y la precariedad laborales de las mujeres”.

- Promover servicios de cuidados asequibles y de calidad de largo plazo para personas mayores y en situación de dependencia, así como condiciones de trabajo dignas para las personas cuidadoras, debido a que la esperanza de vida ha aumentado tanto en los españoles, se espera que la solicitud de servicios de cuidados se eleve. A menos que se tomen medidas como la inversión de servicios de fácil acceso y de calidad, en el caso de que no fuese así, las mujeres seguirán con el mismo rol de género sobre el trabajo familiar no remunerado y, en la mayoría de casos, en condiciones realmente duras.
- Garantizar permisos de paternidad y de maternidad iguales, obligatorios, no transferibles y remunerados de forma adecuada, es una medida que se ha aprobado pero que no será completamente efectiva hasta 2022, así ayudará a reducir y prevenir la discriminación indirecta y directa que padece el sexo femenino en el mercado laboral por el mero hecho de ser madre. “Esto implicaría reducción de la brecha de género en el acceso al empleo, la sobrerrepresentación de las mujeres en formas atípicas de empleo debido a los roles de cuidados, la reducción salarial y las interrupciones en las carreras profesionales de las mujeres.” (OXFAM, 2018, “Voces contra la Precariedad”)
- Racionalizar el tiempo de trabajo y los horarios, es bien sabido que tanto hombres como mujeres destinan un plazo de tiempo al cuidado de terceras personas la cual ejercen un papel fundamental para el sostenimiento de una sociedad. Las personas que se encargan de trabajos a tiempo parcial y de baja remuneración en ciertos sectores, es para adaptarse mejor a sus tareas familiares no remuneradas y tienden a ser en mayor medida las mujeres, por ello se deben de aplicar una serie de medidas para favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre vida privada y laboral como reducir las horas de trabajo adecuando un salario digno, mejorando la calidad de vida y ajustar una remuneración aceptable para los contratos a tiempo parcial y, aprobando una mayor flexibilidad horaria

Debido a esta falta de servicios e infraestructuras y a la no adecuada aplicación de esta serie de políticas, las mujeres seguirán asumiendo el trabajo del cuidado de familiares así como las tareas domésticas no remuneradas sin poder lograr una correcta corresponsabilidad entre ambos sexos.

6. DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Según Arrow (1973), “consideramos que existe discriminación salarial cuando dos trabajadores, empleados en una misma empresa y potencialmente igual de productivos, perciben salarios diferentes por razón de características, como la raza o el sexo, que en principio, nada tiene que ver con su productividad”. Si existe esta discriminación por

razón de sexo en el mercado de trabajo español, puede que repercuta de manera negativa a la situación económica de las mujeres, ya que hombres y mujeres igualmente productivos percibirán retribuciones distintas. Asimismo, el comportamiento de las mujeres podría verse afectado negativamente en términos de productividad, asociando así un mayor nivel de absentismo laboral.

Si tomamos como base esta supuesta existencia de diferencias de productividad entre hombres y mujeres, argumento no válido para los investigadores, pero sí perceptibles para muchos empresarios, estaríamos incurriendo en una gran ilegalidad. Dado que como consecuencia de la mayor responsabilidad que soportan las mujeres en el cuidado de hijos y demás tareas domésticas, no sería razón legal para percibir salarios inferiores, además de que no hay ningún estudio científico, que desprenda la idea que su productividad sea menor a la de los hombres por tener el doble de cargas familiares. Para refutar esta idea, nos podemos basar en el argumento de Álvarez (2000) “en el que afirma que la mujer sufre menos absentismo laboral que el hombre. Aunque si es cierto que en las ocasiones que existe absentismo laboral por razones familiares es significativo mayor en las mujeres pero, que las ausencias en el puesto de trabajo por otras razones (sin concentrar) son por el contrario significativamente mayores entre los varones”. Con lo cual, no podemos afirmar que la mujer sea menos productiva que el hombre, y por tal razón, se le retribuye menos.

A continuación, vamos a analizar la desigualdad salarial por grupos de edad, nivel de formación u ocupación, y las medidas que se pueden adoptar para acabar con la lacra de la brecha salarial.

6.1. Desigualdades salariales de Género

Los salarios son la principal fuente de ingresos tanto para hombres como mujeres, representando más del 75% del ingreso total de los hogares españoles. Una media muy similar para el resto de la Unión Europea que se cifra alrededor del 70% de ingresos.

En la última década, se ha experimentado una disminución de los salarios, en torno al 13% en España, según datos de la OCDE, que ha contribuido a minimizar las diferencias de género en el mercado laboral al empeorar las condiciones de trabajo de los hombres. Sin embargo, iniciada la recuperación, las condiciones laborales masculinas han ido experimentado una mejora frente a las de las mujeres que quedaron igual o, incluso empeoraron. Si los traducimos en datos vemos que la brecha salarial en 2018 se cifró en el 22.3%, frente al 21.3% que se había logrado en 2008.

Como ya mencionamos anteriormente, la participación de la mujer al mercado laboral se ha elevado en un 8%, un dato muy bueno, sino fuese porque de media, las mujeres siguen ganando menos que los hombres. Curioso dato, dado que dos personas que realizan un mismo puesto de trabajo, no pueden cobrar diferentes salarios por el mero hecho de su sexo, origen, etnia, raza, religión. Aun así, existe y muchos empresarios no lo reconocen como discriminación salarial de género.

Si analizamos la brecha salarial con el sueldo bruto anual, vemos que el sueldo medio de las mujeres se cifra en 20.131€ y el sueldo medio de los hombres en 25.924€, datos proporcionado por el INE en 2017. En ella, podemos comprobar que existe una diferencia del 22.3%, es decir, casi 6.000€ cobra de media una mujer menos anualmente que los hombres. Si comparamos estos datos, con los obtenidos durante los últimos años, vemos que se ha experimentado una bajada, pero que estamos prácticamente igual que en 2008, donde la brecha salarial se situaba cerca en el 21.3%. Pero la diferencia, puede residir en que las mujeres suelen ocupar empleos en sectores más precarios peor remunerados y con más paro. Las profesiones que tradicionalmente desempeñan más las mujeres que los hombres, son profesiones que tienen menor valor social y menor valor económico.

Otra manera de medir la brecha salarial, que en Europa la prefieren, es el salario medio por hora, dado que las mujeres suelen tener más jornadas a tiempo parcial o jornadas por horas. Según los datos, vemos que la brecha salarial se reduce hasta el 14.7%, es decir, el salario medio/hora mujer se cifra en el 13.6€ y el del hombre en el 15.9€. Prácticamente el 15% por hora una mujer gana menos que un hombre, es decir, 2.3€ menos, lo cual se traduce en que la mujer tiene que trabajar 59 días más que el hombre para igualar su salario. Como hemos mencionado la diferencia entre lo que gana una mujer y un hombre es una objetividad que las acompaña a lo largo de toda su vida laboral, y así se refleja en términos económicos. Es cierto, que esta brecha salarial, se debe de “coger con pinzas”, ya que el salario que miden no es por el mismo trabajo que realizan tanto hombres como mujeres, además de no tener en cuenta variables como el puesto de trabajo que desempeñan o incluso la antigüedad que tienen. Y este ocurre porque tanto la mujer como el hombre no tienen los mismos puestos de trabajo ni las mismas condiciones laborales. La mujer, mayoritariamente tiene contratos a tiempo parcial, trabaja menos horas y alcanza puestos de menor remuneración.

En cuanto a un marco europeo, podemos decir que España se encuentra en la media con un 15%, que es prácticamente la media de la Eurozona con un 16%, seguido de Francia con un 14%. Sin embargo, hay otros países como Alemania, donde hay mayor desigualdad, con una brecha salarial del casi el 21%, seguido de Portugal con un 16%. Es decir, podemos ver que la mayoría de países Europeos están igual de mal que España o incluso peor, aunque existen excepciones como el caso de Islandia que ha experimentado una reducción significativa, gracias a la aplicación de políticas para erradicar la diferencia salarial entre géneros.

6.2. Brecha salarial por categoría profesional

La brecha salarial persiste aún dentro de cada categoría profesional, haciendo hincapié en que inciden otra serie de factores socio-económicos que engrandan esa diferencia, como son el tipo de contrato, la formación, la edad, el tipo de jornada e incluso, el tamaño de la empresa a la que preste sus servicios, sin embargo, existe un 14% de diferencia salarial que no tiene ningún tipo de explicación, como hace mención el Observatorio de la Desigualdad que ha realizado el estudio.

Y según el informe de (OXFAM, 2018, “Voces Contra la Precariedad”), “el componente inexplicable de la brecha salarial de género, en mayor medida, son los incentivos discrecionales y los complementos salariales”. Unos complementos salariales que discriminan por razón de género y son tan palpables en los diferentes sectores del mercado laboral. Como manifiesta Cristina Antoñanzas, vicesecretaria general de UGT, donde el sector de la limpieza es uno de los más castigados dado que, ambos sexos realizan prácticamente las mismas tareas, pero ellos poseen categorías superiores. Por ejemplo, utilizan los mismos productos, pero los cristaleros suelen ser hombres y, limpiadoras mujeres, por ello el puesto de cristalero es de una categoría superior al de las limpiadoras.

Es decir, la mitad de la brecha salarial se gesta en los complementos salariales que se incorporan al salario base, recompensando tareas íntimamente masculinizadas, con importante esfuerzo físico. Igual ocurre con los incentivos laborales, que se otorgan mediante convenios a ciertas categorías profesionales que tienen un riesgo considerable con la integridad física del trabajador, incentivos que se confieren a profesiones mayoritariamente desempeñadas por hombres como es el caso de la minería, restándole importancia a sectores como la limpieza u hostelería, que aunque se expongan a ciertos productos nocivos, no se les atribuye ningún tipo de incentivos laborales por ellos.

Anteriormente, comprobábamos que la diferencia entre lo que ganaba un hombre y una mujer era en torno a 6.000€ menos, por lo que el salario medio de la mujer debe de incrementarse cerca del 30% para equiparse al de los hombres, dato que se ensancha si le sumas los complementos salariales y otros complementos en función del tipo de trabajo, llegando a alcanzar el 54% de la brecha, dado que de media, las mujeres cobran de complementos salariales al mes 427€ frente a los 613€ que cobran los hombres.

En definitiva, esto implica que se premia a las tareas que comúnmente realizan los varones, y constatando que la brecha salarial de género por ocupación persiste y, persistirá si no se toman acciones legales que favorezcan la situación de la mujer en el mercado laboral, adoptando una mayor transparencia salarial y aboliendo por Ley aquellos complementos discrecionales que se otorgan de manera presuntamente irregular a favor de las profesiones más masculinizadas. Ya que como hemos visto, el salario es la principal fuente de ingresos en un hogar, y cuantas más mujeres se encuentren en situación de discriminación más mujeres se encontrarán en situación de pobreza laboral.

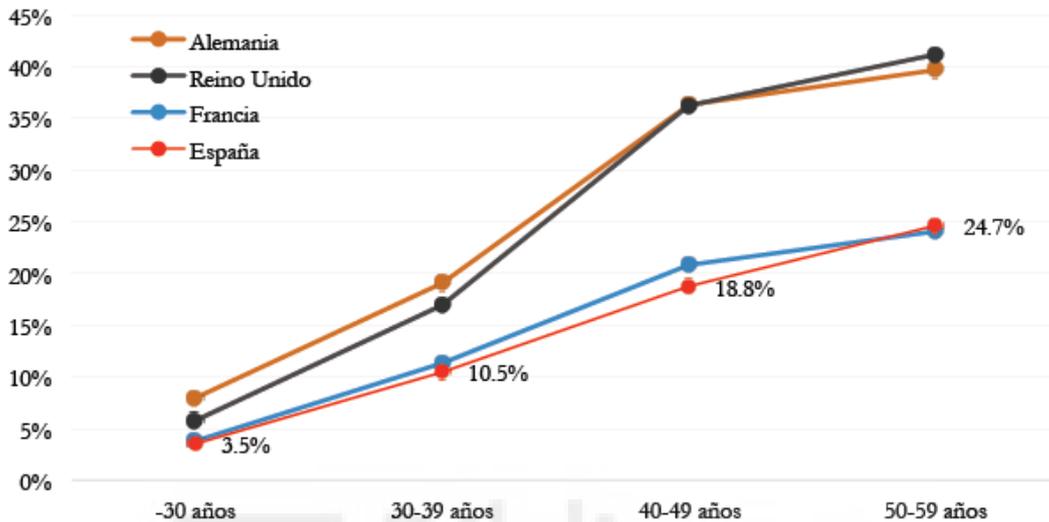
6.3. Brecha Salarial de género por grupos de edad

En primer lugar, vamos a analizar la brecha salarial española junto con los países de la UE por grupos de edad. En el siguiente gráfico, podemos comprobar como la brecha salarial aumenta conforme aumenta la edad según la última encuesta cuatrienal de 2014.

En la siguiente gráfica, vemos como la brecha salarial en los grupos de edad de menores de 30 años, es muy bajita, cerca del 3.5% en España e inferior al 7% en los cuatro países de la UE que comparamos (Alemania, Reino Unido, Francia y España). Sin

embargo, vemos como paulatinamente se va incrementando para los grupos de edad de entre 30-39 años, alrededor del 10% en Francia y España, y cerca del 20% en Alemania y Reino Unido, y para personas de mayor edad el aumento es todavía más brusco, teniendo el 25% de brecha salarial para grupos comprendidos entre 50-59 años en España.

Gráfico 2: Brecha Salarial por grupos de edad en diferentes países de la UE.



Fuente: Estudio sobre la economía española, 2016

Una de las principales causas se debe a la incorporación tardía de la mujer al mercado laboral, lo que conlleva que la sociedad tenga que afrontar nuevos retos. Además, también se debe a la maternidad, que implica que la mujer haga una interrupción de su carrera profesional, además de, las posteriores reducciones de jornadas o excedencias, que podría hacer disfrute. Conque la mujer tienda a tener “en pausa” su carrera profesional y, tener un número de años trabajados inferior a los hombres que se verá mermado en la pensión de jubilación.

6.4. Brecha Salarial por nivel educativo

En segundo lugar, vamos hablar sobre la brecha salarial entre los individuos que tienen diferentes niveles educativos. Vamos analizar desde aquellos que han completado la primera etapa educación secundaria hasta los que han completado los estudios de postgrado.

En primer lugar, los individuos que poseen niveles de formación baja su brecha salarial está cifrada en torno al 25.1%, es decir, una media muy superior a la de la media Europea, frente al 16% que posee Francia o 10.6% de Alemania. Pero dicha brecha aumenta en las personas que han alcanzado la segunda etapa de secundaria con casi el 30%, situándose como el tercer país con más diferencia salarial en este tipo de nivel educativo en Europa. Dato significativo, debido a que la gran mayoría de la ciudadanía española ha completado solamente la segunda etapa secundaria y, se ven obligadas a

acoger cualquier tipo de trabajo. Por ello, muchas empresas no desean que ciertas personas progresen en sus puestos de trabajo porque no les interesa, dado que juegan siempre con trabajadores que están en una situación de precariedad y deuda, las mimas que se ven obligadas a aceptar cualquier tipo de condiciones salariales por miedo a perder el trabajo o, miedo a no encontrar otro en un periodo corto de tiempo.

Y en segundo lugar, la brecha salarial se acorta en los niveles de formación más alta, es decir, las personas con niveles educativos alcanzados como licenciatura, grado o equivalente, es del 12.7%, baja comparada con países como Alemania con un 38.7% o Reino Unido 30% y, sin embargo, aumenta para las personas que han alcanzado un máster o doctorado. En cuanto, a la brecha salarial del 12.7% es tan baja, ya que los graduados con estudios superiores desempeñan ocupaciones por debajo de su cualificación, por tanto padecen una reducción de sus ingresos ya que no desempeñan ocupaciones adecuadas a su preparación. También se debe, a que las mujeres tienen más dificultades para alcanzar puesto de alta de responsabilidad, además, del hecho de que las mujeres trabajen en gran medida en sectores peor remunerados, como es el sector servicios. Lo que podría de manifiesto de nuevo, la asignación de roles e identidad de género sobre la actividad profesional de las mujeres.

6.5 Brecha Salarial en las pensiones de Jubilación

El problema surge cuando la precariedad laboral que viven actualmente las mujeres, se traslada al futuro en forma de pensiones contributivas. La alta eventualidad, la parcialidad, la cotización de 4h cuando en realidad hacen 20h... son grandes problemas que se reflejaran de forma negativa en la pensión de jubilación. Así bien, en España, solo el 42% de las mujeres reciben una pensión frente al 87% de los varones.

Según el estudio realizado por el Instituto BBVA en 2016 sobre las pensiones de jubilación es realmente revelador, la diferencia entre lo que ingresa un hombre y una mujer jubilada es en torno al 34%, haciendo hincapié que dicha brecha salarial se debe a la escasa participación de la mujer al mercado laboral y que, se está reduciendo a medida que las mujeres se incorporan al mercado laboral en los últimos años. Pero cuya diferencia se podría reducir hasta límites prácticamente inexistentes, si se regularizase la legislación de las pensiones que es tan desfavorable para las mujeres.

Si analizamos los datos, vemos que el importe medio de las pensiones de jubilación de un hombre es de 1.200€ frente al importe medio de la pensión de jubilación de la mujer que es de 760€. Si comparamos la brecha de género española con la de Europa es del 40%, vemos que estamos mejor que países como Alemania (45%) o Reino Unido (42%). ¿Pero a qué se debe esta gran brecha salarial entre las pensiones?

En primer lugar, se debe a que las mujeres antiguamente no tenían suficientes años de trabajo remunerado para poder acceder a una pensión contributiva de jubilación, además, de por su incorporación tardía al mercado laboral, por ello la brecha es tan grande. Aunque se ha ido reduciendo, es cierto que en 2006 la brecha era a en torno a un 47% y, diez años después la brecha está cifrada en el 22.5%, o sea la mitad. Así, muchas

jubiladas, reclaman que aunque ellas no hayan cotizados los años reglamentarios (15 años en España) debido a las complicaciones que tuvieron para acceder a diferentes puestos de trabajo, que se les rebaje los años de cotización como en el caso de Alemania que el mínimo de años para acceder a una pensión contributiva de jubilación es de 5 años, lo que implica que muchas mujeres tengan acceso a una pensión aunque el importe sea inferior.

En segundo lugar, también se debe a que muchas mujeres se benefician de la pensión de viudedad dado que todavía no tienen reconocida una pensión propia, debido a las interrupciones en su trayectoria profesional.

Y en tercer lugar y en esencial, se debe a que la carrera profesional de las mujeres está muy interrumpida además, de que tenemos peores condiciones laborales asociando menores salarios. Como dice Oxfam (2018) “debido a que el trabajo del hogar y de cuidados no remunerado está infravalorado, la sociedad asume que el tiempo de las mujeres es eternamente flexible. Así se espera que las mujeres se hagan cargo de roles como el cuidado de personas mayores, descuidando así sus carreras profesionales”. Lo que provoca, que cuando soliciten una pensión contributiva sea muy baja debido a las interrupciones que han padecido.

En la actualidad, la brecha salarial de las pensiones de jubilación se ha está reduciendo, pero esta reducción se está produciendo solamente en los jubilados más jóvenes dado a la masiva incorporación de la mujer en los años 80 en todos los sectores del mercado. Sin embargo, la brecha seguirá existiendo porque no existe todavía una equiparación entre hombres y mujeres en el mercado laboral actual, ya que todas las medidas adoptadas llevan a un cambio tímido y claramente insuficiente. Para ello, está el Pacto Toledo que trata de solucionar las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social así como medidas adicionales.

6.6. Medidas para paliar la brecha salarial

Como bien es sabido que la discriminación salarial está prohibida a través del derecho comunitario como otras leyes europeas que lo recogen. Sin embargo, la mayoría de los países que forman la Unión Europea siguen sin tener una serie de medidas de transparencia salarial. Ya que como sabemos, los orígenes principalmente de la brecha salarial son socio-culturales, y van seguidos de otros factores que influyen como la maternidad, la sobrecarga de las tareas domésticas, los contratos y las jornadas de menor duración, aunque aquello no debe de servir de justificación alguna para que exista una brecha salarial actual del 14% en España.

Para ello, la Comisión Europea ha presentado una programa cuya intención es combatir la brecha salarial de género, dado que en la práctica los hombres de media ganan un 16.2% más que las mujeres. Así bien, la CE se plantea una reforma para evaluar las disposiciones en materia de igualdad, apoyándose junto con el principio de que a igual trabajo se debe pagar igual salario. Uno de los propósitos de la UE es la ampliación de medidas de transparencia en materia salarial para todo el territorio, y como dice Vera

Jorova “está desigualdad salarial no ha cambiado en los últimos años y por ello debemos trabajar juntos para combatirlo y asegurar que esta desigualdad se convierte en algo del pasado”.

Por eso, debemos de atajar el problema de raíz y plantar una solución viable, aunque sea una tarea ardua. La propia Comisión Europa hace una llamamiento a todas las Entidades Públicas de cada país, como son los sindicatos, empresas tanto públicas como privadas, las organizaciones educativas, etc. para que trabajen en una sola dirección que es la de terminar con la brecha salarial, dado que la CE ya realizó un informe en 2014 en el que solicitaba a todos los estados miembros que animasen a las empresas a revisar y hacer públicas sus estructurales salariales para una mayor transparencia, aunque advierte que a fecha de 2019, no hay ni solamente un tercio de países que hayan adoptado algún tipo medida para combatirlo e incluso, en ciertos países, como es el caso de Alemania sigue ampliándose, hasta alcanzar el 21%.

Sin embargo, Islandia se acogió a los dictámenes que le propuso la UE y fue el primer país del mundo en cerrar por Ley, la Brecha Salarial. Es decir, desde 1 de enero de 2018, entró en vigor la Ley que establece que la brecha salarial entre hombres y mujeres es ilegal tanto para organizaciones privadas como públicas con mayor de 25 trabajadores. Lo que implica, que este tipo de organizaciones estarán sometidas a una serie de autorías tanto internas como externas, para ver si cumplen con los parámetros establecidos en la Ley, imponiendo sanciones para aquellas empresas que incumplan con las normas y exigiendo a todas un “certificado de igualdad salarial”. Con el propósito, que para el año 2022 la brecha salarial islandesa se haya erradicado. Una medida que puede servir para que otros países la adopten y, así romper con esta lacra, que no favorece a nadie, pero que como según hace público el Foro Económico Mundial “solamente es alcanzable a través una acción colectiva y a la solidaridad de los defensores de derechos fundamentales, la voluntad política y herramientas como la legislación, un presupuesto de género y las cuotas”. Y como finalmente aseguran que el progreso de Islandia se debe a que tanto mujeres como hombres reman en una sola dirección, compartiendo el poder de decisión entre ambos, y que cada vez, los hombres apoyan la igualdad de género.

Otro modelo que también podría servir de inspiración a España es Bélgica, en el que se ha aplicado una política de igualdad salarial, incentivada por negociaciones colectivas de empresarios y sindicatos, creando políticas para mejorar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Dicha medida, ha alcanzado reducir entre el 20% y 40% de la brecha salarial, gracias a la implantación de esta serie de políticas.

Gracias a este modelo, el Gobierno actual (PSOE) estudia obligar a las empresas a que lleven un registro de los salarios para multar la brecha de género. Y aseguran los expertos que la discriminación salarial se esconde en afirmar que son puestos diferentes pero que en realidad reportan el mismo valor económico a la organización, además, de otorgar complementos más generosos para funciones tradicionalmente masculinas. Por lo que la medida que quiere adoptar el Gobierno es obligar a los empresarios a llevar un

registro con la media de los salarios por sexo, considerando discriminación si la diferencia supera el 25%. Sin embargo, se trata de una medida controvertida, dado que faltaría definir cuáles son trabajos del mismo valor para tener una medición correcta.

7. DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

De acuerdo con Metz y Tharnou (2001), “la discriminación basada en el género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección. Entendiéndose la discriminación como aquel trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados”.

Para avanzar en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, se promulgó la ley, anteriormente citada, la LOIEMH del 22 de marzo, en el que cualquier trato de subordinación hacia algún colectivo sobre la base de una característica irrelevante, como es el sexo sería susceptible de sanción laboral administrativa castigada con multa y, en ciertos casos, con penas de cárcel.

En primer lugar, debemos de hacer una distinción entre, discriminación directa y discriminación indirecta:

- **Discriminación Directa:** Es la más visible de detectar. Ocurre cuando una organización toma una serie de decisiones que ponen en evidencia un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo, raza, religión o edad.
- **Discriminación Indirecta:** No es tan evidente como la discriminación directa. Se trata de una serie de medidas que superficialmente parecen no favorecer a un grupo u otro, pero en la práctica discriminan, dando a entender que algunas personas son menos capaces de cumplir con los requisitos. Y ello se traduce en la fijación por convenios colectivos de retribuciones inferiores, para aquellos trabajos que son mayoritariamente de índole femenino, por eso este tipo de acciones son mucho más difíciles de demostrar y probar.

Aunque hay numerosas maneras de discriminación, el acoso sexual en el trabajo es una forma de discriminación que mayoritariamente sufren las mujeres, y según Philips e Imnhoff (1997) es una de las barreras más aversivas de cara a su desarrollo profesional. Entendiéndose acoso sexual como “aquel comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador” RAE. Según los datos proporcionados por la UGT sobre la Inspección de Trabajo, 355 mujeres se ven afectadas anualmente en materia de acoso sexual en el mercado laboral. Entre de 2008 a 2015, se impusieron más de 1.500 requerimientos, lo que nos hace pensar que aunque exista una Ley de Igualdad efectiva para hombres y mujeres, todavía el acoso sexual de la mujer está muy invisibilizado, según la vicepresidente de UGT, Cristina Antoñanzas junto con el informe de la Agencia de la UE de Derechos Fundamentales, las mujeres cuyos estudios posee un titulación universitaria o se encuentra en puesto de alta cualificación profesional son más frecuentes a sufrir acosos

sexual, y una de cada tres mujeres entre 18 y 39, ha sufrido alguna especie de situación en la que se ha vulnerado su intimidad.

A través del estudio realizado por Begoña Pernas sobre las raíces del acoso sexual sentencia que éste es un acto de violencia que se ejerce sobre las mujeres, “la causa del acoso laboral es la falta de respeto a una voluntad o a una conciencia ajena, porque no se le otorga valor. El respeto tiene dos fuentes: la posibilidad de identificarse con el otro o el reconocimiento de su poder. Y el sexismo hace difíciles estos dos sentimientos”.

7.1 Acoso Sexual en el Trabajo

Para poder contextualizar lo que hemos mencionado anteriormente sobre la discriminación que muchas mujeres son sometidas en sus puestos de trabajos y, son calladas por miedo a tener represalias o por el mero hecho de no ser creídas. Vamos a exponer a continuación, una sentencia sobre abuso de poder que se gestó en el seno militar.

“Cristina entró en el ejército en el año 2001 y, se topó con dos obstáculos gigantescos, un superior que le hacía la vida imposible en el ejército y un marido que la maltrataba en casa. De los maltratos existen denuncias y condenas y, del supuesto acoso laboral un informe psicológico que concluye que si no lo denunció formalmente fue por miedo a perder su puesto de trabajo. Como es comprensible, esta mujer ha sufrido en todo este tiempo, daños psicológicos. Sin embargo, no se comprende que el ejército la expulse, en marzo de 2019, alegando un trastorno psíquico sin que los médicos militares se pronuncien sobre el origen de la enfermedad y la expulsen sin derecho a pensión después de diecisiete años en servicio y con dos hijos a su cargo. Esta decisión ha sido recurrida junto con un recurso interpuesto, aunque ninguna Institución Pública se ha puesto en contacto con ella. En cuanto al acoso en el ejército, empieza cuando la mujer se queda embarazada y por protocolo las destinaban a otras tareas menos agresivas y que no pusiesen en riesgo al feto. Sin embargo, el sargento la obliga hacer unas determinadas tareas (cavar zanjas) y es debido a ello, cuando sufre un aborto. Así bien, la intentaron callar mandos superiores que supieron la relación causa y efecto de lo sucedido, y posteriormente, continuaron las agresiones verbales. Lo que provoca que la mujer se sumiese en una profunda depresión debido a los daños psicológicos que la habían provocado” No se ha hecho nada al respecto y, Cristina no está cobrando ningún tipo de pensión contributiva.

Si bien es cierto, que la situación de la mujer trabajadora ante la Ley ha cambiado muchísimo en las últimas décadas, y a mejor, aunque no se puede decir que dicha mejora haya provocado una transformación social, y así se ve. Asimismo, el problema viene cuando se tiene que aplicar y poner en práctica la corrección de las desigualdades que padecen las mujeres. Así como hace se establece en la jurisprudencia Sentencia 81/82 “no debe restablecerse la igualdad privando al personal femenino de los beneficios que en el pasado hubiera adquirido, sino otorgando los mismos al personal masculino que realizan idénticos trabajos y actividad empresarial”.

Y la reflexión es la siguiente, ¿hemos evolucionado tanto como pensamos y, en el caso que no fuese así, por qué no actuamos y tomamos una serie de medidas para romper con estas desigualdades tan arraigadas que tenemos? Sin embargo, si analizamos la violencia en el ámbito doméstico comprobamos que aún es mayor.

7.2 Violencia de Género

Es decir, cada mes, cerca de 12.000 mujeres interponen una denuncia de maltratos, ya sean psicológicos como físicos, por parte de sus parejas o exparejas, el 2018 se cerró con un total de 47 mujeres asesinadas por manos de sus parejas o exparejas, de las cuales 33 jamás habían interpuesto una denuncia a su agresor y, de las 14 restantes si habían interpuesto denuncia y, solamente 5 de ellas tenían medias cautelares en vigor. Un total de 976 mujeres han sido asesinadas por violencia de género desde 2013 que se empezaron a contabilizar las muertes. Si nos ponemos a analizar, comprobamos que son datos realmente escalofriantes, que nos tenemos que enfrentar año tras año. Pero sin embargo, esto es solamente la punta del iceberg, ya que los asesinatos machistas y la violencia de género se encuentran en la cúspide de una repulsiva pirámide, pero cuáles son los verdaderos cimientos que sujeta esta base tan sólida y difícil de destruir en la sociedad en la que vivimos. Pues aunque pasen desapercibidos, los micromachismos son quienes sustentan la pirámide, además de fomentar las actitudes machistas y las desigualdades de género. Debido a que es una práctica tan común y que está tan naturalizada y legitimada culturalmente y social, que son casi imperceptibles a los ojos de los ciudadanos, pero inconscientemente están infravalorando a la mujer.

Para verlo más claro, vamos a poner algunos ejemplos sobre los micromachismos que tenemos tan interiorizados y que pasan desapercibidos por su sutilidad, pero que hacen que fomenten la violencia género. Por ejemplo, un micromachismo extendido, es el de las mujeres que entran gratis a las discotecas o que paguen menos, inconscientemente lo que están haciendo los propietarios de estas discotecas es usar a la mujer como reclamo, para que haya más demanda en su interior. Una práctica discriminatoria, ya que no fomentan un trato igualitario entre hombres y mujeres. También ocurre en los demás ámbitos, por ejemplo, las preguntas técnicas mayoritariamente son dirigidas a los hombres frente, a las preguntas que formulan a las mujeres suelen ser menos expertas, enfocadas a testimonios personales y vivencias. Por ese hay que llevar sumamente cuidado, para no caer en los roles ya fijados en la sociedad y pensad, que los micro se convierte en macro, así que no hay que dejarlo pasar.

Eso implica que es una tarea ardua tanto para hombres como para mujeres, dado que si eres hombre tienes que admitir que por la mera condición de ser hombre ya tienes una serie de privilegios y que tienes que rechazarlos para equiparte a los de ellas y, si eres mujer tienes que aceptar que comportamientos o actitudes que has padecido como normales, son fruto de una educación machista. Porque tanto hombres como mujeres tenemos integrado en nuestra personalidad actitudes machistas. Por eso la violencia de género es muy difícil de reconocer, dado que está socialmente invisibilizada, naturalizada y legitimada. Entendiéndola como toda agresión contra la mujer como

fórmula para controlarla y mantenerla en la obediencia y su rol tradicional, para ratificar su poder. Utilizando factores externos para argumentarla y justificarla como las drogas, el alcohol, la provocación, los celos... Y como afirma el Comité de Naciones Unidas (2018) “para la eliminación de la discriminación, todavía persisten demasiadas actitudes patriarcales y estereotipos profundamente arraigados con respecto al papel y la responsabilidad de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad. Y específica que éstos son una de las causas subyacentes de la violencia basada en el género y de la situación desfavorable de las mujeres en varias esferas, entre ellas y como ya hemos visto en el mercado de trabajo”. Por ello es un reto de todos y, especialmente quien está legitimado para hacer cumplir las leyes, que tomen conciencia que de las formas de violencia ejercida sobre la mujer, además de divulgar que cualquier acción violenta en contra de la mujer será socialmente inaceptable.

En definitiva, la violencia de género está reconocida por la ONU como el crimen encubierto más frecuente del mundo y España no es una excepción

8. ASPECTOS RELEVANTES EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Aunque los siguientes factores que vamos a analizar no incidan de forma directa en el mercado de trabajo, son factores que influyen de manera negativa e indirectamente sobre el comportamiento de los ciudadanos, que posteriormente, se trasladan al mercado laboral gestando las desigualdades de género.

8.1 Cultura

Desde de la antigüedad, las mujeres siempre se les ha prohibido a acceder a la cultura y producirla, por ello la vida ha sido definida por los varones, bajo sus intereses y sus puntos de vista. Y aunque las mujeres hayan intentado romper esas barreras, todavía queda mucho camino por recorrer. Para ello, hemos seleccionado dos grandes campos del conocimiento como es el lenguaje y los medios de comunicación, dos poderosas herramientas que influyen en el comportamiento de la sociedad.

8.1.1 Lenguaje

Empezamos haciendo una pequeña reflexión, si la “a” es la primera letra del alfabeto, y nos tenemos que regir por el orden alfabético que lo organiza, porque la “o”, indicadora del masculino, es la que asciende siempre al primer lugar frente a la “a” indicadora femenina quien siempre ha sido relegada a un segundo plano. Además de como dice Nuria Varela (2016) *Feminismo para principiantes* pág. 220 “porque se construyen palabras que tienen significados muy distintos si se expresan en masculino o en femenino, lo que se denomina duales aparentes (zorro y zorra) o cuando nos encontramos con palabras que no tienen equivalentes femeninos si son positivas (caballerosidad) y no tienen equivalentes negativos cuando son negativas (víbora, arpía). Al final, estos ejemplos son solamente una síntesis de cómo podemos influir en el comportamiento de una sociedad a través del lenguaje.

Pero si este juego de palabras lo extrapolamos al mercado laboral vemos como a través del lenguaje se han ido feminizado diversas profesiones, por ejemplo cuando las mujeres empezaron a desempeñar profesiones de bajo nivel calificativo, no hubo ningún tipo de objeción, se cambió simplemente, es decir, de “dependiente” paso ser “dependienta”, de “asistente”, “asistentita”. Sin embargo, cuando las profesiones tienen un trasfondo de poder y cierta autoridad y prestigio, es mucho más difícil de feminizar, como es el caso de “juez” y “jueza”, no haciendo uso de un lenguaje inclusivo. Provocando una invisibilización de la mujer en diversos campos del mercado. Por ejemplo, las juezas denuncian que siendo más mujeres que hombres en el gremio, es decir un 52% del total son mujeres, no cambian el lenguaje, y siguen llamándolas a muchas de ellas como “juez”, por miedo a que se feminice la profesión y se pierda valor social.

Otro dato también curioso es que nos dirigamos a mujeres con mucha relevancia social e importancia o que sustenten cargos importantes, por su nombre o “nombre de pila”, como si fuesen personas cercanas al pueblo, por ejemplo “Hilary”, “Soraya”, “Selena”, cosa impensable, si nos dirigiésemos hacia hombres con un gran cargo de responsabilidad, como son “Rajoy”, “Obama”, “Putin”, que se les denomina por el apellido. Esto, inconscientemente, implica que la mujer ocupe una posición inferior en la sociedad, pero lo más curioso, es que los medios de comunicación se sientan autorizados para desprestigiar a la mujer de esa manera tan sutil e imperceptible a la vista, pero influyente en la sociedad provocando- separar, diferenciar, excluir, tratar de forma diferenciada o privar de los derechos a la mujer.

8.1.2 Medios de Comunicación y Estereotipos

Los medios de comunicación son un poderoso instrumento de poder, de ahí la importancia que tiene la manera en que proyecten la imagen de la mujer y, en gran medida a los clichés y los estereotipos que no se corresponden con los cambios que se han producido en la sociedad hasta el momento. Y aunque gracias a ellos, se han feminizado relaciones y se han roto barreras, todavía debemos romper ese techo de cristal blindado que tienen las mujeres para acceder a los cargos de responsabilidad. Por ello, es preciso fomentar en los medios de comunicación una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer, a través de potenciar la visibilidad de la mujer como portavoces, como expertas, como líderes de opinión..., por eso es tan importante la iniciativa que ha tomado la AFAD, de crear una vía de expertas. Si ello, lo extrapolamos a la realidad, vemos que las facultades de periodismo más del 60% son mujeres, las redacciones son más o menos paritarias, pero cuando se observa los puestos directivos, apenas un 20% son mujeres, ósea la gestión y la decisión es masculina. Es decir, sola hay una mujer por cada cinco cargos directivos en los medios de comunicación, y aunque la realidad es todavía peor, como ya pudimos ver en los consejos de administración de empresas más importantes o en los altos cargos de los organismos públicos.

De manera que son los hombres quienes reflejan su propia realidad en la política, en la economía, en los deportes como en la cultura, por ello debemos de apostar por un cambio, adecuando la información y la comunicación como un instrumento de transparencia y, provocando un beneficio a la igualdad y a la sociedad en general. Por ello, los cargos directivos de los medios de comunicación deben de aumentar para que las mujeres sean el reflejo de la sociedad, y se vean como líderes y modelos a seguir para muchas otras.

Por ello hay que tener mucho cuidado, dado que los medios de comunicación pueden ser muy persuasivos. Por ejemplo la televisión, tiene una papel tan relevante que es innegable el proceso de socialización que tiene tanto para hombres como mujeres como para niños y niñas, dado a los contenidos que de ella se proyectan , y a la publicidad que tanto influye en los hábitos de nuestra sociedad. Es decir, construimos una percepción de la realidad a partir de los que lees, escuchas o miras, por tanto los medios pueden contribuir a construir estas percepciones subjetivas, convirtiéndose en un moldeador de las conductas y por eso, es tan importante lo que se emite.

En primer lugar, el papel de las mujeres a lo largo de la historia en los medios de comunicación ha sido de complemento y ornamento como dice Juana Gallego, actuando de forma secundaria sin otra más función que la de lucir y estar al servicio del conductor del programa. Sin embargo, y aunque esto haya cambiado con el tiempo, no ha cambiado el mensaje dado que, día tras día, se repiten los estereotipos que intentan romper tanto hombres y mujeres, convirtiéndolos en una gran barrera para realizar el cambio.

Para que sea más visible vamos a poner una serie de ejemplos que observamos en la vida diaria y que quizás no le demos importancia, dado que están tan interiorizados y pasan desapercibidos. Uno de ellos, es la belleza, en los medios la diversidad de aspectos de los hombres es muy variada, tanto de edad como físico, sin embargo, el patrón de belleza de la mujer se mantiene casi inalterable, mujer joven y guapa. Es decir, los patrones de belleza femenina no son diversos y vienen marcados por la publicidad, y se usan como elemento de marketing y en el que todo el mundo puede opinar. Dando una imagen de ellas nefasta y totalmente sesgada de la realidad. Otro de los ejemplos, es la violencia, hoy en día, existe una cultura de violación, donde los medios de comunicación trivializan los acosos, y donde se culpabiliza a la víctima en vez del agresor, poniendo en duda su credibilidad, y provocando que muchas no denuncien. Asimismo, muchos titulares se hacen eco de las noticias excusando al maltratador a través de los celos, la bebida... quitándole hierro al asunto. Y por último, el deporte, si analizamos una serie de titulares en cuanto a ello vemos que hay una discriminación total y un trato desfavorable para las mismas quitándoles todo el prestigio que merecen. Por ejemplo, en las últimas olimpiadas salieron a luz una serie de titulares como “Lydia Valentín, una héroe sin maquillaje”, “Mariea Chourrat, una madre de oro” “Rivas, el hombre que convirtió en oro las rabietas de Carolina”. Al final, de estos titulares se desprende la idea que es noticia por ser mujer, y no por los logros obtenidos, consagrándose todas ellas en lo más alto de la cúspide del deporte. Es decir,

tratar comportamientos normales como excepcionales, crea una diferencia y una división entre las que son excepcionales y el resto que no lo son, cosa que no ocurre con los hombres, porque no se les pone en tela de juicio sus capacidades por el hecho de ser hombre.

En definitiva, queda muchísimo por hacer, dado que la noticia es un bien tremendamente frágil y muy necesario para la defensa de los derechos. Y todavía, no hay ni educación ni una consciencia social suficiente para darse cuenta que todavía no tenemos los mismos recursos para poder estar donde deseamos. Porque aunque hayamos evolucionado, hay mucho que cambiar y estamos muy lejos de donde queremos estar, porque en muchos casos las mujeres son invisibles aunque están en la escena no se le ve, presiden instituciones y congresos, escriben, editan, pitan, alzan la voz... pero se silencian sus nombres como han hecho hasta siempre. Por eso, hay que seguir luchando.

9. DISCUSIÓN Y PROPUESTAS

A continuación, vamos a proporcionar algunas claves sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, resaltando los aspectos más relevantes. Para ello haremos un pequeño diagnóstico sobre la situación actual en diversos ámbitos de la realidad socio-laboral.

9.1 Mercado Laboral

En cuanto a la actividad e inactividad de las mujeres en el mercado laboral vemos que de las mujeres en edad de trabajar solamente trabaja el 54% frente al 80% de los varones. La tasa de empleo femenino se sitúa en el 43.11%, es decir, una diferencia de casi 12 puntos porcentuales frente a la masculina. La tasa de paro femenina es del 19.3%, es decir, 4 puntos mayor a la masculina. Las mujeres realizan mayoritariamente los trabajos peor pagados y menos protegidos, y generalmente, obtienen una ganancia entre 20% y 30% menos que los hombres. En cuantos a los datos las desigualdades son obvias por eso se han puesto en práctica una serie de medidas para la integración absoluta de la mujer al mercado laboral y una estabilidad para quienes ya trabajan, especialmente para los colectivos más desfavorecidos:

- Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
- Apoyo e Impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como el fomento de internalización.
- Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante la financiación de ayudas a la implantación de igualdad en pequeñas y medianas empresas.

- Reducciones y bonificaciones de cuotas para nuevas trabajadoras autónomas, reincorporadas al trabajo autónomo y por conciliación de la vida profesional y familiar.
- Bonificaciones en la cotización a la SS de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores que se encuentran disfrutando de periodos de maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia.

Estas medidas tienen como fin fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A través de leyes, como la Ley 3/2012, de 6 Julio, entre sus objetivos son las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje que se transformen en indefinido, en el caso de que sean mujeres. O la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, que incluye medidas sobre la protección integral víctimas de violencia de género y contra el acoso laboral.

Y gracias a ello, en 2018 los contratos bonificados a la SS por periodos de maternidad y riesgos durante el embarazo fueron 118.000 y se prevé una estimación similar para 2019. En cuanto a los contratos bonificados a víctimas de acoso laboral o violencia de género fueron de 968.

Todo ello en cuanto a mujeres asalariadas, pero si analizamos el Informe Especial Global Entrepreneurship Monitor sobre el fenómeno emprendedor, observamos que la brecha de género en la actividad emprendedora es 44.3% para ellos, frente a ellas del 55.7% de ellos, y reduciéndose año tras año y, por debajo de la media europea (4.3% frente a un 6.3).

9.2 Educación y Cultura

El sistema educativo evidencia una serie de desigualdades en cuanto a género como anteriormente comprobamos, por ejemplo la tasa de abandono escolar del 14.5% para ellas frente 21.8% para ellos, es decir, las mujeres poseen una mayor nivel de estudios. En cuanto a la posesión de estudios superiores entre la población adulta (25-64 años), las tasas siguen siendo favorablemente femeninas, el 37.5% para las mujeres frente al 32.7% de los hombres. Pero, se acentúa en mayor medida para la población joven (25-34 años) con 47% para ellas frente al 34.9% de ellos. Aunque si ondeamos en el ámbito universitario, se produce un claro desequilibrio a favor de las mujeres en ámbitos de la “Enseñanza”, donde las mujeres matriculadas son el 93% o “Trabajo Social” con 81.9%. Sin embargo, ocurre el efecto contrario en el ámbito tecnológico, con tan solo un 11.74% o, en la enseñanza militar con 11.84%.

Sin embargo, y aun teniendo mayor nivel educativo, los escalafones más altos del mercado de trabajo la mujer tienen una escasa representación, siendo el 30.18% Directoras y Gerentes en empresas privadas. Y si nos trasladamos al ámbito del poder universitario, la figura del rector sigue siendo masculina, dado que solamente hay 17 rectoras, es decir, solo un 20.5% del total, datos que lo podríamos tomar como positivo, ya que en 2017 suponían un 13.15% y en 2016 un 9.64%. Si bien todavía existen desigualdades en el ciclo educativo. Por ello, es necesario facilitar una serie de

recursos para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, rompiendo a su vez, con los estereotipos sobre la masculinidad o feminidad de ciertas profesiones.

Así bien, para romper con estas desigualdades se deben poner en práctica una serie de medidas que se encuentra recogidas en PEIO 2014-2016:

- Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.
- Mejora de la formación, en orientación profesional, no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.
- Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica, en particular, cuando los alumnos se enfrenta a elecciones formativas.

Lo que implica que gracias a este tipo de medidas, el sistema educativo español garantiza la equidad y la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación, ya que actúa como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales. Impulsando iniciativas para niños y niñas sobre la igualdad real y efectiva de oportunidades.

La escasa presencia de la mujer en los ámbitos literarios y culturales puede comprobarse fácilmente, observando que tan solo el 7.5% de del total de las figuras que aparecen en los libros de Enseñanza Secundaria Obligatoria son femeninos o en cuanto, a personas reconocidas por su aportación en la historia el 95% de las figuras son masculinas frente al 5% femeninas, y no porque no las hay, que las haylas, lo que ocurre es que siempre se ha minimizado su labor. O a través de los premios culturales, que de las 444 personas que han sido galardonadas solamente 70 eran mujeres, es decir, tan solo es el 15.8%. O la casi inexistencia de mujeres en la RAE, con tan solo once académicas a lo largo de su historia. Por esa razón, está previsto mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Cultura a través de las siguientes medidas (PEIO 2014-2016):

- Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
- Integración de la perspectiva d género en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y Formación Profesional.
- Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.

Gracias a este tipo de medidas, se ha producido una mejora de la situación cultural dado a que contribuyen a proporcionar una creación y producción artística igualitaria, así como abogan por una mayor representación femenina en las distintas manifestaciones

culturales donde la presencia de la mujer es inferior. Asimismo, se pretender romper con todas aquellas barreas invisibles pero existentes en la cultura española, favoreciendo la entra a todos los ciudadanos sin importar el sexo, sin necesidad de acogerse a seudónimos para ocultar la verdadera identidad como ha pasado a lo largo de la historia e incluso, técnica que llega hasta el siglo XXI con autoras tal como J.K. Rowling (Harry Potter) que utilizo las siglas para ocultar su nombre femenino por miedo al rechazo.

Para finalizar, vamos hacer un pequeño análisis sobre la música, la música es cultura y la cultura no puede ser machista. Sin embargo, si analizamos las letras musicales nos invitan a reflexionar ya que es un fiel reflejo de lo que somos como sociedad. Convirtiendo a la mujer en objeto y rozando la frontera de la violencia. Sin embargo, este tipo de mensajes machistas pasan completamente desapercibidos, pero que nos impregna de misoginia, afianzando los roles de géneros y los estereotipos tan peligros que pueden terminar matando. Por esa razón, debemos concienciar a las sociedad que cualquier estilo musical es bienvenido siempre y cuando respete a la mujer como al hombre.

9.3 Poder y Toma de Decisiones

Como anteriormente pusimos en antecedentes las dificultades que tenían las mujeres para acceder a determinados puestos de alta responsabilidad de libre elección. Ahora vamos a desglosarlo en distintos ámbitos y enumerar las medidas para poder romper con dichas diferencias.

En primer lugar, vamos hacer mención al poder judicial, la Carrera Judicial está integrada por un total de 53.6% mujeres y un 46.4% hombres, con un incremento progresivo y estable durante los últimos tiempos. Pero si incidimos en la distribución de los diferentes órganos del poder judicial, observamos que las mujeres en los órganos unipersonales superan hasta más del 65%, pero a medida que van adquiriendo mayor responsabilidad disminuye la presencia femenina en los puestos gubernativos de la Judicatura, con nombramiento discrecional. Así bien, en el CGPJ, órgano máximo del poder judicial, las mujeres representan el 42.8%, un 23.7% en las Presidencias de Sala de los TTSSJJ, un 16% en las Presidencias de las Audiencias Provinciales, un 5.9% en las Presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia y ninguna presencia femenina en la Presidencia del Tribunal Supremo. En cuanto, a las retribuciones salariales no existen diferencias significativas pero si observamos unos ingresos extraordinarios debido a actividades adicionales, por ejemplo, de 489 autorizaciones para el ejercicio de actividades económicas extrajudiciales, 312 fueron otorgadas a varones y 177 a mujeres. A lo que si sumamos que los hombres están en los puestos de mayor retribución y que el 98% de las medidas de conciliación familiar y profesional la sufren las mujeres con sus respectivas reducciones salariales. Si podemos hablar, entonces, de desequilibrios encubierta. Para ello existe una serie de medidas para corregir estas desviaciones:

- Detección de factores que obstaculizan el acceso de la mujer a los puestos de máxima responsabilidad en la Judicatura.

- Facilitar una serie de herramientas y estrategias para el acceso a los puestos gubernativos.
- Impulsar la corresponsabilidad familiar dentro del poder judicial.

Este tipo de reformas que están impuestas en el Proyecto de Ley de Presupuesto del Estado, intentan encontrar un equilibrio no tan solo en la Judicatura como acabamos de ver, sino en todas los ámbitos, entre hombres y mujeres sin acceder a las cuotas, que tan mal vistas están, para poder acceder a una equiparidad en los puestos de mayor responsabilidad.

En segundo lugar, vamos analizar el ámbito político, la presencia femenina en los órganos que encuadran la política es insuficiente, así muestran los datos, en el 2017 el Consejo del Estado estaba integrado tan solo por el 20.7% de las mujeres similar a la Junta Electoral Central (20%), Consejo Económico y Social (22.9%), En cuanto, a las personas titulares de embajadas en el extranjero son apenas el 12.1% las mujeres acreditadas, ello implica que la carrera diplomática está muy masculinizada, el porcentaje es un poco mayor para los cargos de representación española en organismos internacionales, siendo mujeres un 20.5%. Para ello, la LOIEMH propulsó una serie de medidas para la consecución de una política igualitaria:

- Analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política.
- Promover la participación de mujeres en puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado (cita al pie de página)

Por eso debemos de apostar por una presencia equilibrada de la mujer en la política asumiendo puestos de responsabilidad y con capacidad de decisión es esencial porque por la política empieza todo. Las mujeres juristas en política deben fomentar el principio de igualdad de oportunidades, y su aportación es imprescindible porque desde su posición pueden influir en el cambio de leyes que ayuden al resto de las mujeres a avanzar en sus ámbitos respectivos. Es necesario propulsar políticas que influyan en el avance de la igualdad de oportunidades, y adoptar actitudes para que la igualdad jurídica conseguida sea también una igualdad real.

9.4 Brecha Salarial

La Comisión Europea y el Parlamento Europea desean romper con las desigualdades existentes en España, para ello han elaborado una serie de recomendaciones, como son:

- **Eliminar la Brecha Salarial para las empresas privadas**, estableciendo por Ley un mismo sueldo para el mismo trabajo, es decir, sin complementos diferenciales que favorezca la situación del hombre. Creando a su vez, una sociedad más equitativa, inclusiva, cohesionada y coherente en la UE, y así poder reducir en mayor medida la brecha salarial. Mejoran las condiciones de las mujeres que incluso viven en situaciones de precariedad laboral. Para ello, el Plan de Acción de la UE “Combatir la Brecha Salarial de Género 2017-2019” se

ha creado para poder corregir las desigualdades patentes en todo el mercado Europeo cuyas recomendaciones:

- Sanciones a las organizaciones que incumplan con el principio de igualdad de retribución u otras medidas e indemnizaciones para las personas que hayan sufrido algún tipo de discriminación salarial por razón de género.
- Realizar informes sobre Transparencia Salarial, es decir, que los trabajadores tengan derecho y acceso a solicitar todo tipo de información sobre los niveles salariales.
- **Eliminar la Brecha Salarial de las pensiones**, con una media de desigualdad del casi el 36.5% en la UE, se han establecido una serie de recomendaciones para que se pongan en marcha en 2019 impulsados por Lobby Europeo de Mujeres:
 - Garantizar unas pensiones dignas para las futuras generaciones y que la nueva reforma no empeore las condiciones desiguales del sistema, asociando este hecho a la pobreza que sufren las mujeres mayores en la actualidad.
 - Individualizar los derechos a pensión y eliminar de forma gradual el antiguo sistema, asegurando los derechos básicos de la pensión de viudedad.
 - Realizar un estudio sobre las interrupciones involuntarias que surgen en la carrera profesional de una mujer- maternidad, cuidados,..- y compararlo con los hombres, para así realizar un sistema de pensiones más igualitario.

9.5. Recomendaciones

Promover cambios legislativos encaminados a reducir la precariedad laboral que afecta, mayoritariamente, a las mujeres.

- Sancionar a las empresas que abusan de la temporalidad de los contratos, al tener una tasa superior a la media de su sector de actividad. Estableciendo una serie de sanciones por cada contrato firmado de forma irregular.
- El reconocimiento, a través del convenio 189 de la OIT, de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y de cuidados.
- Aprobar una ley de transparencia salarial, en la que deben de incluir con carácter obligatorio: informes sobre las categorías salariales por sexo, sus componentes variables y complementos, realizar auditorías salariales intentas en empresas de más de 250 trabajadores y publicarlas y, modificación sustancial del art. 28 del ET, sobre la definición “trabajo de igual valor”.
- Ampliar la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres, con campañas dirigidas a desmontar los estereotipos de género que se relacionan a diferentes categorías profesionales, con el fin de limitar y eliminar la segregación por género en el empleo. Al romper con estas barreas, muchas más mujeres se inclinarán hacia carreras tecnológicas, informáticas y muchas más hombres se formarán en trabajos de limpieza, cuidados, educación.

- Generar nuevas medidas en cuanto a la corresponsabilidad con trabajos de cuidado:
 - Garantizar una educación pública del primer ciclo educativo infantil, garantizando así la asequibilidad al acceso a todas las familias.
 - Aumentar el Presupuesto de Atención a la Dependencia, eliminando la lista de espera de atención a la dependencia y, “homogenizando la calidad de la atención entre CCAA, asegurando condiciones de trabajo decentes de las personas trabajadoras del SAD” Unesco (2018) Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

10. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

Como hemos podido comprobar en las siguientes páginas, existen numerosas desigualdades por sexo, así bien, vamos a intentar en este apéndice explicar cuáles son las razones de dichas disparidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, dado que se producen en términos de tasa de paro, participación y empleabilidad, tipos de jornada, ya sea a tiempo completo o parcial, así como actividad desempeñada como tipos de contratos y sobre todo, en términos salariales... Vamos a partir de la base, que tanto hombres como mujeres no nos comportamos de la misma manera en el mercado de trabajo, destacando que ambos tienen una serie de preferencias a la hora de la búsqueda de empleo. Así que, muchos analistas sostienen que las diferencias por género en términos salariales o en términos de participación en el mercado se deben a la actividad profesional por la que se decantan unos u otros y por sus niveles de cualificación. Frente a los que sostienen, que la demanda de trabajo femenino se debe a los comportamientos de la oferta y la demanda de las empresas.

10.1 Cualificación y Preferencias

En la actualidad, sigue habiendo estudios, para mí entender equivocados, que ponen de manifiesto que la mujer ocupa un papel secundario en el mercado de trabajo por voluntad propia, debido al deseo de desempeñar el papel de “buena madre y esposa” que la sociedad espera. Sin embargo, esta idea preconcebida, ha variado en los últimos años, provocando un cambio muy significativo, gracias a la elaboración de políticas que están orientadas a eliminar cualquier acto discriminatorio que exista en el mercado de trabajo, para lograr una equidad y eficiencia social. Dado que una mayor tasa de desempleo femenino provoca efectos negativos para el desarrollo socioeconómico de un país.

Así bien, atendiendo a las preferencias del mercado laboral, tanto hombres como mujeres muestran un grado alto de satisfacción con respecto a la situación laboral que mantienen y, ambos rechazan la idea de dejar su puesto de trabajo para solventar las dificultades familiares, a no ser, que no tuviesen otra opción, aunque es cierto que en los hombres el rechazo es más contundente. No obstante, las mujeres son quienes acceden, con mayor frecuencia, al disfrute de excedencias o la reducción de jornada para hacer frente a las dificultades de la conciliación familiar. A pesar de ello, ambos desean

trabajar fuera de casa, dado que les permite realizarse como personas, además de ser una actividad que está socialmente valorada. Pero si ambos tienen el deseo de trabajar a jornada completa y fuera de casa, cómo se explica que las mujeres sufran las mayores tasas de paro, mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial, además de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Estas desigualdades, pueden tener orígenes diferentes que requieran de una serie de políticas socioeconómicas muy diversas para su corrección.

En primer lugar, las mujeres tienen muchas más barreras para entrar al mercado laboral que los hombres, traduciéndose en una brecha de participación de más del 26% a nivel global, soportando mayores tasas de paro, desempleo, abandono e intermitencia en el puesto de trabajo, lo que precipita una gran pérdida de productividad para los empresarios. ¿Pero a qué se debe esto? Muchos sustentan la teoría que como la mujer tiene mayor carga familiar, véase en la tabla 8, realiza un menor esfuerzo en su puesto de trabajo, lo que podría ser una explicación a las diferencias salariales existentes entre género. Dado que las mujeres tienen mayores niveles de absentismo laboral debido al cuidado de personas dependientes y , como desencadenante de ello, “menor productividad”, al tener que asumir mayor carga familiar y doméstica, puede provocarles una gran pérdida de concentración y energía, frente a los varones que destinan sus horas de tiempo libre, para el estudio, formación u ocio. Por tanto como los salarios no dependen solo del tiempo invertido sino del esfuerzo realizado, es posible que los hombres tengan mayores salarios debido a que pueden producir más y trabajar más horas. Lo que implicaría a la existencia de diferencias salariales asociadas a las diferencias de productivas de ambos grupos. Dichas diferencias se deben reducir, a través de políticas educativas o de integración y estabilización en el mercado laboral.

En segundo lugar, las desigualdades de género pueden darse, también, por diferencias en las características propias de los puestos de trabajo de tal forma que los oficios cuyas particularidades son menos deseables, dado que conllevan más riesgo, nocturnidad, ruido... tendrán relacionados mayores salarios. Pero, qué ocurre cuando los gustos por determinados puestos de trabajo son impuestos socialmente a determinados colectivos, es decir, trabajos con altas dosis de peligrosidad, trabajos nocturnos... son asociados mayoritariamente a los hombres, provocando así, mayores restricciones para ellas si desean acceder, ya que visiblemente no está tan bien aceptado o, dando por hecho, que no pueden aceptarlo dado a las responsabilidades familiares que deben de soportar. Por eso debemos apostar, por políticas de concienciación y conciliación familiar y laboral para ambos sexos. Por ello, tanto hombres como mujeres pueden acceder al mercado de trabajo con distintas preferencias y cualificaciones, como educación o experiencia, lo que podría explicar los menores salarios de las mujeres respecto a los hombres. Generalmente, como ya hemos mencionado, las mujeres se inclinan hacia trabajos menos peligrosos, ya sea por voluntad propia o por imposición implícita de la sociedad, aunque eso requiera una menor retribución salarial, frente a ellos que realizan trabajos con mayor esfuerzo físico y con horarios menos flexibles. Y esto acaba reflejándose en las retribuciones existentes, hoy en día, entre uno y otros.

Y para paliar el impacto de dichas desigualdades deben de entrar en juego determinadas políticas de discriminación positiva. Dado que las diferencias en cuanto a nivel educativo se hayan reducido, incluso a favor de la mujer, siguen existiendo grandes diferencias en cuanto a la especialización que eligen hombres y mujeres, siendo las áreas de humanidades, ciencias sociales las más feminizadas frente a la escasa presencia femenina en las ramas más técnicas mientras que los varones se distribuyen de manera más homogénea. Pudiendo ser que la feminización de determinados puestos de trabajo provoque la pérdida de valor social a medida que pierden presencia masculina. Lo que implica que aun teniendo igual preparación, no son sustitutos perfectos en el mercado laboral.

Pero es bien sabido que las diferencias salariales discriminatorias y la brecha salarial entre hombres y mujeres no afecta de igual manera a todos los segmentos de mercado de trabajo debido al llamado techo de cristal, que conforme transcurre la carrera profesional de las mujeres más obstáculos se encuentra para acceder a determinados puestos de alta responsabilidad mientras que los varones no se encuentran con esta serie de limitaciones. Lo que derivaría a que la brecha salarial es diferente para los distintos niveles ocupacionales y edades.

Por tanto, a medida que aumenta el compromiso femenino con el mercado de trabajo, se incrementa su inversión en capital humano. Así bien, si nos adentramos en el modelo de capital humano, vemos que la decisión de los individuos de invertir en capital humano es similar a las decisiones de inversión de las empresas, es decir, cuanto más inviertas en educación y formación en el presente mayor productividad y mejores salarios tendrás en el futuro. Por tanto existe la tendencia de una menor inversión de capital femenino, debido al papel tradicional que ha tenido asociado la mujer. Como hemos visto en el apéndice anterior sobre maternidad, las mujeres que regresan a sus puestos de trabajo después de ser madres son solamente el 55%, lo que anticipan que su carrera profesional sea más corta y con muchas más interrupciones que los varones, y por tanto las empresas inviertan menos en formar a las trabajadoras que a los trabajadores dado que tienen más riesgo de dejar su puesto de trabajo.

Asimismo, por ejemplo en el campo de la ciencia y la tecnología está en continuo progreso, por lo que si las mujeres están sometidas a una serie de interrupciones en su trayectoria profesional –maternidad, cuidado de familiares e hijos,...- escogerán aquellos campos en los que el cambio sea más lento y progresivo, para poder reincorporarse al mercado con mayor facilidad. Sin embargo, otro hándicap es para aquellas que sí que se decantan por otro tipo ocupaciones denominadas “más masculinizadas”, y en las que subrayan que padecen una serie de prejuicios culturales y familiares, lo cual se traduce en mayores trabas para la inserción en el mercado laboral. Aunque, es bien sabido, que gracias a la mayor participación de la mujer y la mayor continuidad profesional que hay en la actualidad, han provocado una reducción de las diferencias existentes en la educación como en los campos de especialización.

Y ese factor se llama segregación laboral por género, la cual consiste en una relación asimétrica en la distribución de hombres y mujeres. Su presencia provoca un efecto negativo hacia el mercado, dado a la rigidez existente en la movilidad entre ocupaciones femeninas y masculinas y empeora significativamente la igualdad de trato provocando desigualdades en las retribuciones de ambos sexos. La segregación puede darse en vertical, cuando se produce desigualdad en ocupaciones del mismo nivel, y horizontal, cuando las desigualdades se gestan en la jerarquía ocupacional. Es decir, dentro de una misma organización, puede haber trabajadores que en una misma categoría profesional cobren salarios distintos según su sexo. Y ello se debe a la segregación ocupacional, el empresario tiende a excluir a las mujeres de las ocupaciones más altas, concentrándolas en aquellas categorías menos remuneradas y de menor responsabilidad.

Por ello, el papel de la mujer en puesto de responsabilidad es escaso, pero no es por decisión propia como muchos analistas dicen alegando que es fruto de la carga familiar que soportan además del deseo de compaginar su vida familiar, sino en muchos casos, es debido a una actitud prejuiciosa por aquellos quienes componen las cúpulas directivas de las organizaciones. Y alegar que la baja presencia femenina en puestos de alta responsabilidad es decisión libre y voluntaria, es tanto menos simplificador.

De igual manera ocurre con las jornadas que mayoritariamente desempeñan las mujeres a tiempo parciales. En un primer lugar, el empleo a tiempo parcial se fomentó para poder compaginar la familia y el trabajo. Sin embargo, aunque se trate de una modalidad poca empleada en España comparada con la UE, no se puede considerar el trabajo a tiempo parcial como una solución al problema de la conciliación, dado que más del 30% que trabajan a tiempo parcial es de forma involuntaria. Por ello, este tipo de jornada podría ser una especie de vía de escape para las mujeres que son quienes los padecen mayoritariamente, al no tener otra opción de conciliar, ya que no tendrían más remedio que acogerse a dicha medida, a pesar de la pérdida de poder adquisitivo, de las posibilidades de promoción, etc.. Que esto podría generar. Asimismo, Carrasco y Mayordomo (1997) afirman que el empleo a tiempo parcial es más el resultado de una decisión forzosa por parte de las trabajadoras, ante la escasez de ofertas a tiempo completo, que una opción personal libremente adoptada.

Por tanto, se aboga por una flexibilidad, que adquiere un gran interés y necesidad, tanto para las organizaciones como para los empleados, y sobre todo, por las mujeres. Haciendo hincapié en que la rigidez de los horarios influye de manera negativa, en la productividad, eficiencia y productividad así como la motivación y bienestar de sus empleados. España se encuentra a la cola de los países con menor flexibilidad horaria, siendo cerca del 10% quienes gozan solamente de ella y es considerada como el país con la jornada laboral más prolongada, asociando el turno partido, como un factor que no favorece a la conciliación. En definitiva, las mujeres soportan más del 92% de las jornadas tiempo parcial, la mayoría están de forma involuntaria, ya que tanto hombres como mujeres abogan por una modalidad de jornada continua y completa, donde se establezcan idénticas condiciones laborales, en vez de contratos a media jornada, donde la pérdida de poder adquisitivo es evidente si aceptan dichas condiciones, junto con

otras pérdidas, asociando que la mujeres que entren en un estado de precariedad laboral, que en muchos casos es muy difícil subsanarlo.

10.2 Conclusiones sobre la conciliación familiar y laboral

A pesar de los avances que se han llevado a cabo por una participación mixta en el mercado laboral, no ha sido suficiente, dado que persisten una serie de desigualdades tanto a la esfera laboral como familiar e, inciden en la trayectoria profesional de las mujeres. Por ello, se requieren actuaciones que incidan de manera directa en el origen de las asimetrías palpables y de la relación desigual de ambos sexos. Así bien, hay que estimular un cambio en la estructura de los roles familiares. Y a pesar de las transformaciones que se están estudiando en este ámbito, en vista de la creciente salarización de las tareas del hogar, perdura todavía una presión social asociada a mantener a las mujeres como personas irremplazables de las actividades domésticas. De ahí, que se mantenga que las responsabilidades del hogar se asocien todavía a las mujeres.

Al tratarse de problemas socioculturales, dificultan el proceso de cambio, dado que por muchas políticas que apruebes sobre conciliación o igualdad, es un cambio mental, es decir, se trata de medidas de concienciación. El arraigo cultural entre géneros hace que el cambio esté supeditado a la intervención de los diversos factores socioeconómicos, partiendo desde una implantación sobre políticas públicas que afecten al proceso de socialización de hombres y mujeres. “En este sentido, hay que aproximarse a la cuestión de la conciliación manteniendo un enfoque crítico, que pongan en evidencia las dificultades acarreadas, por un parte, por la cristalizada división sexual del trabajo y por los estereotipos de género que fortalecen un sistema de “dominación masculina”, y, por otra parte, por un modelo económico que prima los intereses productivos por encima de otros aspectos de la vida social” Oxfam (2018) Voces contra la Precariedad: Mujeres y Pobreza Laboral en Europa.

Lo que implica que entren en juego diferentes factores para lograr una conciliación como son políticas públicas, organizaciones, Administraciones... y es bien sabido, que aunque se hayan aprobado políticas para su consecución, su intencionalidad no ha sido la facilitación de los tiempos de trabajo y los tiempos dedicados a la familia y al disfrute personal, sino han sido medidas paliativas. Y para ello, es imprescindible la refundación de las condiciones de género y la afirmación de principios de corresponsabilidad. La complejidad que se desprende de esta problemática, es dar lugar a una serie de estrategias, tanto internas como externas, con repercusiones directas al empleo como es el teletrabajo, jornadas flexibles, jornadas a tiempo parciales... Medidas paliativas, dado que la tasa de actividad, empleabilidad u ocupación continúan manifestando un claro sesgo masculino y no se equiparan con las tasas masculinas, especialmente cuando inciden agentes como la maternidad, cargas familiares y estado civil.

La segregación sectorial es muy acentuada en España, la mayor parte de las ocupaciones del sector servicios, como ya hemos visto, son desempeñadas por mujeres, básicamente en actividades vinculadas al hogar, educación, sanidad y servicios sociales, lo que

provoca una feminización de diferentes ocupaciones. Cuyos empleos se caracteriza por una elevada temporalidad y rotación en los puestos de trabajo, además de unos bajos salarios. Otra de las características a destacar, son las diferencias retribuidas entre ambos sexos, aún realizan el mismo trabajo durante las mismas horas.

Como ya hicimos mención, las técnicas que se han puesto en práctica para una mayor conciliación es la reducción del tiempo de trabajo, junto con su reducción proporcional de salario. Pero la contradicción surge, cuando son el 66.50% de las mujeres que trabaja a tiempo parcial es de forma involuntaria, es decir, por no haber encontrado uno de jornada completa. Frente al 66.50% de las mujeres que aunque se acojan a este tipo de jornada voluntaria, es también debido al cuidado de niños u otras responsabilidades familiares. Si analizamos, estos datos podemos observar que es una técnica muy feminizada, una por un encontrar un trabajo a tiempo completo o para compatibilizar el trabajo con otras prioridades de orden personal y familiar.” Lo que implica a reflexionar acerca de la validez de la interpretación a tiempo parcial como una opción elegida por las mujeres voluntariamente y a adoptar medidas que favorezcan el acceso de la mujer que lo desee al mercado de trabajo a tiempo completo. De esta forma, se irían diluyendo las valoraciones asignadas al trabajo desempeñado por el hombre y al desarrollo por la mujer, de forma que este último deje de ser considerado secundario, o de apoyo a la economía familiar”. Oxfam (2018) Voces contra la Precariedad: Mujeres y Pobreza Laboral en Europa

Por otro lado, las mujeres continúan soportando la carga del hogar y del cuidado de familiares e hijos, como se recoge en la Encuesta de Calidad de Vida, las mujeres recurren en más del 80% a personas diferentes de sus parejas para el cuidado de los hijos, frente al 66% de los hombres que recurre a sus parejas para dicho cuidado, ya que en la caso de que se produzcan una reducción de jornada es la mujer así como cuando uno de los dos miembros trabaja fuera de casa, suele ser el hombre y ella, es quien se encarga de la tarea. Aunque se está produciendo un cambio generacional en cuanto a la equidad y reparto de las tareas familiares y doméstica, como viven solos el tiempo destinado a las tareas del hogar es casi igual (11horas para ellos y 12 para ellas). Conque, las mujeres trabajadoras asumen más responsabilidades que los hombres en las tareas domésticas y en cuidado de personas dependientes.

Y a pesar de que ambos sexos desean trabajar fuera del domicilio, cuesta mucho una conciliación familiar, personal y laboral, siendo ellas quienes experimentan más dificultades. Otro problema que dificulta, son el número de horas que dura la jornada laboral, lo que imposibilita la conciliación, independiente de la modalidad horaria de trabajo. Sin embargo, la jornada intensiva es una modalidad que favorece la conciliación y la cual desean todos los trabajadores y, la flexibilidad horaria o el trabajo, técnicas no muy utilizadas, pero que compatibilizan tus responsabilidades.

En definitiva, de estas líneas se desprende la necesidad seguir avanzado en la misma dirección sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que tantos hombres como mujeres estén presentes con las mismas garantías y condiciones, con el

objetivo de mejorar la calidad de los trabajadores/as sin mermar la productividad de las empresas. Aunque se necesite mayor difusión de la información y sensibilización de todos los actores involucrados. Además, siendo la conciliación un asunto en el cual entran en juego diferentes factores, se precisa la producción de conocimiento modificado y minucioso para ayudar a concienciar tanto a las organizaciones privadas como públicas y demás órganos institucionales, además de, fomentar la toma de decisiones en todos los niveles. Así bien, es necesario que la sociedad, en global, progrese hacia una reformulación del contrato social entre los géneros, fomentado explícitamente la corresponsabilidad de funciones entre hombres y mujeres y, eliminando el tradicional desequilibrio que caracteriza la asignación de roles y funciones en el ámbito personal, familiar y laboral. Con el fin, que el resto de actores sociales deben sumarse a esta corresponsabilidad para que todos aquellos que lo deseen puedan acceder al mercado de trabajo y las tareas vinculadas a la reproducción social estén perfectamente atendidas en un marco legal, formal y profesionalizado.

11. CONCLUSIONES FINALES

11.1. Comentarios finales

Anteriormente hemos analizado el panorama español comparándolo con la situación europea, evidenciando las desigualdades de género tan acusadas que existen. Así bien y, a pesar del gran cambio que se ha experimentado en las últimas décadas, el papel de la mujer ha evolucionado aunque en determinados ámbitos sigue habiendo brechas en cuanto a salario, tasa de empleabilidad, tipos de jornada.... Además, la segregación en los diferentes puestos de trabajo sigue impidiendo que las mujeres estén representadas en los puestos de más alta responsabilidad, de tal forma que la sobrerrepresentación de la mujer en determinados tipos de contratos – temporalidad, parcialidad y precariedad – mal pagados, y en general, en ocupaciones con menores salarios, las contextualizan en un enclave de desventaja económica. Pero la unión de esta combinación de factores socioeconómicos y culturales hace que se delimiten y acoten las oportunidades a las que se enfrenta diariamente la mujer, provocando una posición desfavorable tanto en la esfera pública como privada, a pesar del incremento tan notorio que se ha experimentado en su nivel educativo en la última década.

Estas desigualdades explican en gran medida la situación de pobreza de social que se encuentran tanto hombres como mujeres, a pesar de tener trabajo. En especial, las mujeres trabajadoras comprendidas entre los 15 y 24 años, son quienes afrontan la mayor tasa de riesgo de pobreza laboral (11.8%), según el Eurofound en 2016. Por eso, a través de leyes orgánicas, debemos de minimizar las brechas de participación y empleo entre sexos, implicando a su vez, un impacto social positivo en términos de consecución de cotas de igualdad, un mayor éxito en los programas de lucha contra la pobreza y precariedad laboral existente. Por esta razón, no hay que olvidar que aunque se hayan dado una serie de avances importantes sobre los derechos sociales vía

prestaciones públicas, regularizando y equiparando el mercado laboral a favor de las mujeres, a través de políticas orientadas a reducir la tasa de paro femenina, a minimizar los niveles de discriminación salarial, y en particular, a la reducción de las dificultades que tienen los hogares integrados por mujeres con hijos para llegar a fin de mes, queda mucho camino por recorrer. Así bien, es necesaria la ampliación de oferta en materia de protección social y lucha contra la pobreza, a través del fortalecimiento de componentes no contributivos del sistema de protección social con un claro impacto sobre las trabajadoras en situación de exclusión, reconociendo sus responsabilidades en el trabajo de cuidados y limitando la brecha de género en las pensiones.

Indudablemente, es cierto que el Estado debería de adoptar más medidas en cuanto a materia laboral o reformar medidas ya existentes para romper así la brecha de género existente. Por ejemplo, la Ley de Dependencia, es una medida insuficiente tanto económicamente como social, dado que el número de plazas que ofertan en centros especializados es escaso, las ayudas para el cuidado de personas dependientes no cubre ni la tercera parte de sus necesidades básicas... lo que provoca un carga adicional para aquellas personas que soportan este tipo de cuidados que, en especial, son las mujeres quienes lo soportan dejando en un segundo plano su puesto de trabajo y adoptando un tipo de jornada, parcial o eventual, que pueda cumplir con sus obligaciones de cuidado.

Por ello, hasta el momento nuestra legislación ha considerado la corresponsabilidad dentro del hogar como una cuestión exclusiva del ámbito privado, no promoviendo medidas en esta dirección. Pero si en 2018 España registró la tasa de natalidad más baja de la UE, es necesario que entrara en acción el Gobierno dado que los niños son el futuro, por lo que debemos implantar medidas urgentes que apoyen la Conciliación, la Igualdad y la Corresponsabilidad. Porque si no es imposible ser madre y profesional en España. Así bien, la Ley de Igualdad 3/200, de 22 de marzo, que fue un elemento transformador, cuyo empuje fue necesario para reducir la brecha entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, ha provocado un cambio en la sociedad, a media que ha ido introduciendo una serie de permisos, como la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta 16 semanas en 2021, con una ampliación de ocho semanas a partir del 1 de abril, a través de esta medida establece equiparar los permisos hasta hacerlos igualitarios. Asimismo, debemos impulsar y promover la elaboración de más planes de igualdad dentro del ámbito empresarial privado, mayor presencia femenina en los órganos de dirección, mayor corresponsabilidad en las tareas del cuidado de hijos y familiares, fortalecer la negociación colectiva, el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género en el trabajo..., y penalizar todas aquellas actitudes discriminatorias tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

En definitiva, las desigualdades de género no serán superadas si no incorporamos mecanismos sólidos orientados a modificar el comportamiento de los factores socioeconómicos y culturales que preexisten en la sociedad española. No solo el tiempo podrá corregir estos desequilibrios sino es una tarea de todos los ciudadanos y ciudadanas, Estado, Organismos Públicos, empresas públicas y privadas... y que seguirán habiendo mientras hayan fuerzas en el mercado laboral que se puedan

beneficiar de ello. Así bien, solo podremos erradicar dicho comportamiento a través de una decisiva actuación pública, que permita un cambio coyuntural en el funcionamiento del mercado laboral.

11.2. Opinión personal

Llegados a este punto, se pone de manifiesto la idea de que la brecha de género es palpable y evidente tanto en el ámbito laboral como en los demás ámbitos de la sociedad, donde se observa una clara desigualdad al sexo femenino. Estas desigualdades se han ido produciendo a lo largo de la historia, aunque poco a poco hemos ido evolucionando, pasando del punto de que no podíamos ejercer ningún tipo de trabajo, a excepción del cuidado del hogar y la educación de los niños, a poder trabajar donde queramos, pero todo ello, bajo una serie de barreras invisibles que nos han limitado el acceso a ciertos puestos de trabajo y que nos dificultan nuestro día a día.

Esta falta de reconocimiento femenino ha llegado hasta tal punto que los modelos de referencia femenina son escasos en los libros de textos, la desigualdad salarial sigue existiendo, las mujeres siguen teniendo muy difícil el acceso a los cargos directivos, y el techo de cristal invisible pero terriblemente rígido limita las posibilidades de promoción laboral y por tanto la autonomía, e independencia de las mujeres. Y, eso, por no hablar de la gran lacra que seguimos sufriendo por el mero hecho de ser mujeres. La violencia de género, los asesinatos, las agresiones, la violencia sexual siguen siendo dolorosamente cotidianos y, antes de todas estas realidades, solo debe haber una única respuesta, luchar para erradicar dichas desigualdades. La lucha de las mujeres (Feminismo) no es un eslogan de campaña, no es una camiseta que se pueda poner o quitar para captar votos, es la lucha de derechos sociales, laborales y económicos de todas las mujeres, una lucha que ha de ser transversal porque no pertenece a un grupo o a una ideología concreta y, también debe de ser plural, porque los condicionantes socioeconómicos a los que se enfrenta la mujer son muchos y muy diversos, por eso no basta con solo garantizar la igualdad de oportunidades, también hay que utilizar legislación específica, incluso medidas correctivas como las cuotas, por mucho que suene injusto, pero es el único método de vencer la resistencia a la entrada de las mujeres a determinados escalones de la sociedad. Por ello tenemos que asumir desde antes que es difícil que los que ya tienen el poder lo vayan a compartir por voluntad propia. Por todos estos motivos debemos de seguir luchando día tras día, para poder ocupar el lugar en la sociedad que nos corresponde, porque la igualdad nos concierne a todos y todas, por que luchar por los derechos de las mujeres, es luchar por los derechos de toda la humanidad.

Por ello, hay que romper con la idea de que el sexo masculino es superior al sexo femenino y, así lograr que no existan desigualdades en la sociedad, y en concreto en el ámbito laboral. Concienciarnos que el trabajo independiente quien lo realice tiene el mismo valor social y económico y, no se tiene por que cuestionar el resultado por quien lo ha ejecutado. Hoy en día, vivimos en una sociedad bastante estereotipada colocando a la mujer en una posición de desventaja en comparación con los hombres, es decir, el

machismo está instalado dentro de nuestro ADN, lo que provoca que las mujeres no disfruten de sus plenas garantías.

Así que, la solución para obtener una igualdad efectiva entre hombres y mujeres debería empezar en la educación recibida, tanto quien se encarga de la transmisión de los valores (la familia) como quienes los ayudan a ponerlos en práctica (los docentes). El educar en valores y enseñar a los niños que no hay diferencias entre ellos, fuera de las diferencias biológicas, es una tarea muy difícil ya que vivimos en una sociedad muy estereotipada, donde los roles de géneros están muy arraigados. Así bien, debemos partir sobre la base que la educación debe estar al margen de cualquier tipo de discriminación, ya que se construye la verdadera personalidad de cada uno de los niños y niñas, y donde tienen que tomar conciencia que no podemos discriminar a ninguna persona, y menos por cuestión de sexo.

En definitiva, en el momento en que dejen de existir pensamientos que no dejan avanzar y que impidan la igualdad total en todos los sectores del mercado de trabajo, será el momento en el que disfrutaremos de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto a nivel laboral como en cualquier otro ámbito.



12. ANEXOS

Anexo 1: Ocupados a tiempo parcial por número de hijos, España y UE-28

	ESPAÑA				UE-28			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Sin hijos								
Hombres	8,9	8,9	8,8	9,3	8,0	8,1	7,9	7,9
Mujeres	20,4	21,3	21,6	20,5	22,2	22,4	22,6	22,5
1 hijo								
Hombres	5,7	5,8	5,9	6,4	5,2	5,3	5,1	5,1
Mujeres	26,6	27,6	28,2	29,3	31,9	31,8	31,6	32,3
2 hijos								
Hombres	3,9	5,1	5,2	4,7	4,7	4,9	4,9	4,7
Mujeres	26,6	27,9	28,4	30,3	38,2	38,8	39,1	40,2
3 hijos o más								
Hombres	6,4	5,9	8,4	5,9	7,6	6,8	7,1	6,5
Mujeres	26,2	25,4	29,4	30,1	45,4	45,2	44,9	46,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Española.

Anexo 2: Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas domésticas. España y EU. 2016

	España		UE-28	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cuidado o educación de hijos	23	38	21	38
Cuidado o educación de nietos	16	16	12	16
Cocinar o hacer labores domésticas	11	20	0	0
Cuidado de familiares con discapacidad menores de 75 años	14	20	13	16
Cuidado de familiares con discapacidad mayores de 75 años	14	18	10	12

Fuente: Instituto Nacional Estadística Española.

13. BIBLIOGRAFÍA

Alonso Blanco, Noemí (2014): “*Desigualdades de Oportunidades encubierta: La mujer y las realidades del deporte*” (Trabajo de Fin de Grado): Facultad de Educación de Palencia, Universidad de Valladolid

Asían Chaves, Rosario, Vicente Rodríguez Sosa, Pamela Bartolomé Navarro, Sandra Vega Alba, Elena Sacchetti, Carolina Palacios Hoyos, Alessandra Olivi (2009): “*Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Laboral: Hacia una Guía de Buenas Prácticas*”, Sevilla: Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía e Instituto de Desarrollo Regional 2009

Casanueva, Gabriel (2003) “El proceso de selección y la discriminación laboral de la mujer” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol.6 (15) 35, pp. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid

Constitución Española (1978): “Artículo 14, Capítulo II, Derechos y Libertades”, Congreso de los Diputados. [En línea] <<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>>

Coral del Río, Otero & Olga Alonso-Villar (2007): “*Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios*” Artículo presentado en el seminario: “Economía e Igualdad de Género”, Universidad de Vigo

Díaz Fernández, Monserrat, Ana María Rodríguez Álvarez, M^a del Mar Llorente Marrón, María José Pérez Villadóniga, Juan Prieto Rodríguez (2014): “*Brecha Salarial en Asturias*”, Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud

Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo: Capítulo VI, Conciliación Vida Laboral y Familiar. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Encuesta de Población Activa (Último Trimestre de 2018 a 2016): “Activos por Grupos de Edad, Sexo y Comunidades Autónomas” [En línea] <<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4204>>

Encuesta de Población Activa (Último Trimestre de 2018 a 2016): “Ocupados por tipos de Jornada y Sexo” Tablas anuales del 2018 al 2016, Instituto Nacional de Estadística

García Estévez, Aida (2016): “*La Discriminación de la mujer en el ámbito laboral*” (Trabajo de Fin de Grado): Facultad de Derecho, Universidad de La Laguna.

García Izquierdo, Antonio León & García Izquierdo, Mariano (2007): “*Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España*” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, núm. 1, 2007, pp. 111-138. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Dolera, Leticia (2018): “*Morder la manzana*”, Barcelona: Planeta, S. A., 2018

- Informes Estadísticos Anuales Elche (2016 y 2017): “*Mercado de Trabajo*” Ayuntamiento de Elche [En línea] < <http://www.elche.es/downloads/mercado-de-trabajo/>>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000): Diario Oficial de las Comunidades Europeas (364/1). [En línea] <http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Mujeres en Cifras “Mujeres y Hombres en España” [En líneas] < <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>>
- Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, España
- Lamas, Marta (2007): “La perspectiva de género”, Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007
- Ley 9/2003, de 2 de Abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Comunidad Autónoma Valenciana.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: “El Gobierno reafirma en Europa su compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres” [En línea] < <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3517>>
- OXFAM (2018): “*Voces contra la Precariedad: Mujeres y Pobreza laboral en Europa*”, Observatorio de Igualdad y Empleo, España
- Varela, Nuria (2013): “*Feminismo para principiantes*”, Barcelona: Ediciones B 2016
- UNESCO (2018): “Igualdad de Género: Indicadores de cultura para el desarrollo”
- UNESCO. (2012). *Igualdad de Género*. Recuperado el 20 de abril de 2019, de UNESCO: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>