



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Análisis de la mujer en el mercado laboral español

Autor: Sarita Marie Garapati
Director: Sandra Cuadrado Nicoli

Índice

Introducción	2
a. Propósito general de la investigación y contextualización del tema	2
b. Justificación del interés de la investigación	4
c. Objetivos & metodología	5
d. Estado de la cuestión	5
1. <i>Historia de la mujer en el mundo laboral</i>	6
2. <i>Evolución de las políticas de la igualdad de género en el entorno laboral</i>	13
2.1. <i>La Estrategia Europea de Empleo en relación a la igualdad de género</i>	13
2.2. <i>Las políticas de empleo nacionales enfocadas a la igualdad de género</i>	14
Análisis	17
a. Marco teórico	17
1. <i>Definición de objetivos</i>	17
2. <i>Conceptos centrales</i>	17
b. Marco empírico	20
1. <i>Evolución histórica de la tasa de actividad & ocupación</i>	20
2. <i>Evolución del empleo femenino en términos de precariedad</i>	22
3. <i>Perspectivas de carrera profesional para la mujer</i>	26
4. <i>La conciliación desde la lente de género</i>	29
Conclusión	31
Bibliografía	33

Introducción

a. Propósito general de la investigación y contextualización del tema

El propósito general de esta investigación es profundizar en el lugar que ocupa actualmente la mujer en el mundo laboral, analizando su evolución histórica y determinando que barreras ha logrado superar y cuales se siguen considerando un obstáculo para su avance en términos de igualdad de género en el lugar de trabajo. Para ello, trataremos de analizar la evolución histórica mediante una revisión de la literatura, además de identificar los gaps que siguen existiendo mediante el análisis cuantitativo de los indicadores socioeconómicos más representativos de las principales diferencias de género en el ámbito laboral.

En un mundo globalizado, en el que los niveles de bienestar dejan de ser un objetivo nacional convirtiéndose en uno transnacional, los países occidentales se enfrentan a los mismos retos entre los cuales, cabe destacar la lucha por la igualdad de género. Esta cuestión ha tenido un notable avance desde el siglo XX sobretodo en el ámbito político, con grandes victorias como la obtención del sufragio universal. Sin embargo, existen ámbitos en los cuales la perduración de la desigualdad se hace más evidente, como es en el mercado de trabajo. En el caso de la Unión Europea existe una gran divergencia en esta materia al coexistir países ejemplares como lo son Suecia o Dinamarca, con países cuyo progreso no alcanza los mismos estándares, como ocurre en el caso de España, de ahí que sea interesante el análisis a nivel nacional de la situación de la mujer en el mercado laboral.

La búsqueda de una mayor igualdad en el ámbito de la economía surge de la reciente ola de feminismo que está ganando una tracción notable, tanto en países occidentales como en el resto del mundo, por la cual se hace cada vez más evidente la tendencia de las empresas por procurar la equidad para ser competitivos en materia de RSE. También ha tenido repercusiones en la esfera de la política y la legislación, por ejemplo, en la ley orgánica española existen una serie de acciones que fomentan la presencia equilibrada de ambos géneros en los consejos de administración, dichas acciones suelen estar incluidas en el ámbito de responsabilidad social de las empresas (Vidal, 2006)

Para esta investigación será determinante entender el concepto del feminismo, que se conceptualiza como la lucha por la igualdad en las esferas políticas, económicas y sociales (Pratt, 2004). Otro concepto que aparece con frecuencia, cuando hablamos de la mujer y el mundo laboral, es la del "techo de cristal" la cual se define como es un obstáculo invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que dificulta la promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad (Sarrió, Ramos, Heredia, & Candela, 2002).

El fenómeno de la discriminación de género en el mercado laboral ha generado gran controversia en cuanto a la desigualdad que refleja, además, este problema que nació con la misma emancipación de la mujer es uno que sigue presente a día de hoy. A pesar de los avances y las mejoras en términos de igualdad, hay aspectos que siguen frenando el alcance de la equidad total, como pueden ser: el acceso a ciertos empleos, la velocidad del desarrollo de la carrera profesional, las condiciones salariales y la conciliación de la vida laboral y familiar (Cebrián & Moreno, 2008).

Por ello resulta atractivo analizar su evolución, así como el lugar que hoy ocupa la mujer en el mundo laboral. De este modo, también estudiaremos los retos contemporáneos, y los factores estructurales influyentes. Es evidente que el rol de la mujer tanto en política como en economía ha avanzado notablemente, desde la obtención del sufragio universal hasta su incorporación en puestos de trabajo no clericales. Aun así, existen elementos de la propia estructura de las empresas y sociedades, que impiden que la mujer pueda aspirar a ciertos puestos.

Por ejemplo, el sector de la tecnología a pesar de ser reconocido como uno de gran innovación, también ha sido criticado por su obsolescencia en términos de equidad. Según un estudio realizado por la consultora BCG, existe un estereotipo en estas industrias que justifica que el principal motivo por la que no se contratan proporcionalmente a mujeres, es porque no hay están suficientemente cualificadas. Sin embargo, tras analizar los resultados del estudio, se demostró que la relación entre mujeres graduadas en el sector tecnológico y mujeres contratadas para este tipo de puestos era negativa, por tanto, la escasez de mujeres cualificadas es meramente una preconcepción errónea (Boston Consulting Group, 2012)

b. Justificación del interés de la investigación

La posición de la mujer en las distintas esferas de la vida ha sido una cuestión de interés desde los comienzos de la historia. Ya existen numerosas investigaciones acerca de los movimientos sociales femeninos o las distintas corrientes de pensamiento feministas, que podrían considerarse la base para el comienzo de la incorporación de la mujer en la esfera política y laboral. De hecho, existe una obra que recoge los primeros movimientos feministas en el mundo entero entre los siglos XIX y comienzos del XX que analiza la raíz de los mismos, los casos concretos y concluye con el estudio de los motivos por los que quedaron frenados los avances de los movimientos, entre ellos destaca la terminación de la primera guerra mundial (Evans, 1980)

Siendo una cuestión actual de gran importancia, hay numerosos estudios llevados a cabo por en la última década por las grandes consultoras como BCG, Mckinsey o Grant Thornton que buscan ofrecer medidas para procurar la equidad. Por ejemplo, un estudio realizado por BCG, que ya hemos comentado, en el cual se analiza la visión verdadera de igualdad que tienen los ejecutivos de una empresa europea y contrasta con los estereotipos de igualdad de la misma (Boston Consulting Group, 2012).

A pesar de ser una cuestión recurrentemente analizada a lo largo del tiempo, considero que uno de los principales motivos de volver a investigarlo es el hecho de que, al ser un tema con gran sensibilidad al contexto social, económico y político, el estudio actualizado de su estado para entender que factores siguen siendo relevantes en nuestros tiempos es fundamental. Es decir, es una materia que necesita ser revisada con el paso del tiempo, ya que los factores influyentes en los 80 no serán los mismos que ahora, podrán haber desaparecido algunos que antes eran primordiales, o bien aparecido otros sujetos a la actualidad.

Realizando este estudio, observamos que las investigaciones más recientes son de hace una década, por tanto, también resulta interesante obtener conclusiones actualizadas, ya que se aproximarán más a nuestra realidad. Además, todavía no se ha llegado a definir qué factores constatan barreras perdurables. De ahí que en esta investigación el foco sea estudiar la correlación entre determinados factores estructurales y las desigualdades observadas.

c. Objetivos & metodología

El objetivo general es profundizar en el lugar que ocupa actualmente la mujer en el mundo laboral, así como su evolución histórica y las barreras a las que hoy hace frente. Dividiremos este objetivo en varios más específicos, por una parte los objetivos cuyo alcance se limitan a una revisión literaria:

- Realizar un estudio de la evolución en el mercado laboral de la mujer desde su incorporación hasta nuestros días.
- Analizar la evolución de las políticas de la igualdad de género en el entorno laboral, diferenciando entre la Estrategia Europea de Empleo en relación a la igualdad de género y las políticas de empleo nacionales.

Por otra parte, haremos un análisis para el resto de objetivos, para el cual combinaremos un método cuantitativo, revisando la evolución de indicadores socioeconómicos relevantes, con un método cualitativo, interpretando nuevamente la literatura contemporánea de la materia en cuestión. Entre estos objetivos de análisis se propone:

- Estudiar la evolución histórica de la tasa de actividad y la tasa de ocupación de las mujeres en el mercado laboral español de la última década (2008-2018).
- Identificar la calidad del empleo femenino a través del análisis cuantitativo de los niveles de precariedad, en este apartado trataremos los datos comprendidos entre (2014-2018).
- Analizar las perspectivas de carrera profesional de la mujer, centrándonos en la división sectorial, la situación profesional y la presencia en puestos de liderazgo por género.
- Analizar la efectividad de las políticas de conciliación desde la lente de género, determinando si actualmente fomentan o frenan la equidad.

Por tanto, a través de una revisión de literatura, y mediante un análisis cuantitativo de la evolución histórica de las última década de los factores estructurales a nivel nacional que explican en mayor medida la desigualdad de género en el ámbito laboral, trataremos de alcanzar el objetivo de la investigación; establecer un análisis actualizado de la situación de la mujer en el mercado laboral español.

d. Estado de la cuestión

1. *Historia de la mujer en el mundo laboral*

La incorporación de la mujer en el mundo laboral es uno de los cambios sociales más significativos de la historia contemporánea que tuvo lugar durante la primera mitad del siglo XX. Nace como consecuencia del estallido de las dos guerras mundiales, que provocaron el desplazamiento masivo de los hombres al frente, dando lugar a la ocupación de las mujeres de dichas vacantes.

Este proceso de cambio en el caso de España no ha sido lineal, la primera paralización se produjo a raíz de la llegada del franquismo, régimen que más allá de tener un claro carácter conservador, tenía como objetivo mejorar la demografía del país que había quedado debilitado por la pérdida de casi un millón de personas durante la Guerra Civil. El franquismo no sólo frena el proceso, sino que además da lugar a un evidente retroceso, las mujeres pierden autonomía y diversas libertades. Las mujeres casadas debían pedir permiso a sus maridos para firmar un contrato de trabajo, abrir una cuenta bancaria o disponer de una herencia (Piñeiro, Calderón, Morado, & Varela, 2010). La educación femenina también sufre cambios importantes, se funda la Sección Femenina cuyo papel institucional era la formación femenina con el fin de que fuesen “buenas patriotas, buenas cristianas y buenas esposas”. Por tanto, en España con el franquismo se reinstaura un modelo patriarcal que en países vecinos había quedado obsoleto (Molinero, 1998).

La segunda etapa del franquismo (1960-1975) se caracteriza por cierta apertura al exterior a través del desarrollo económico, junto al que florecen el turismo y la emigración. El principal motor de cambio se podría considerar la reforma ministerial de 1955 con la cual el poder quedó en manos de un grupo de tecnócratas, que crearon un Plan de Estabilización que posteriormente fue sucedido por varios Planes de Desarrollo. Este proceso de apertura y la política de industrialización modernizadora del país tuvieron grandes repercusiones sociales, generó un éxodo notable del campo a la ciudad y dio lugar a la educación generalizada.

Así es como en 1958 y 1961 se publican leyes que introducen una reforma totalmente novedosa; la no discriminación por razones de sexo respecto a la capacidad jurídica de las mujeres, pero esto sólo aplicaba a las mujeres solteras. Hasta 1961 contraer matrimonio suponía el despido forzoso en la mayoría de empresas tanto públicas como privadas, y el acceso a puestos de dirección

también quedaba prohibido. Además, la mujer casada requería del permiso de su marido para firmar contratos laborales, ejercer comercio y usufructuar su salario. La ley del 22 de julio de 1961 prohibía cualquier forma de discriminación laboral en función del sexo y expresamente la salarial (Ortiz Heras, 2006). A partir de 1961, las reformas legislativas suprimieron la cláusula del despido por matrimonio de los reglamentos de trabajo y las ordenanzas laborales. Ahora las mujeres al contraer matrimonio tenían generalmente tres opciones; seguir trabajando, acogerse a una excedencia temporal de entre 1-5 años para dedicarse al cuidado de la familia, o a una excedencia permanente recibiendo una indemnización. Dicha ley entró en vigor el 1 de enero de 1962, fue de gran importancia al tratar, por primera vez, de eliminar la discriminación de género en el ámbito laboral, pero tuvo sus restricciones, como la necesidad de autorización marital y el hecho de que el acceso a carreras determinadas como la militar, judicatura, magistratura o fiscalía quedaran vetado. Más adelante, en 1966 se aprueba una ley que admite a la mujer ingresar en la carrera magistral, judicial y fiscal.

Se podría considerar pues que la Ley de Derechos Laborales de la Mujer de 1961 es más bien un punto de partida, se produce una apertura, pero la dependencia jurídica se mantiene. Además, en términos salariales las empresas crearán categorías distintas y se reiterará la función del trabajo femenino que es la de complementar al de su marido para mejorar la renta familiar como justificación de dicha diferencia. La ley del 61 no fue aprobada ya que en el mercado laboral no existía una carencia de mano de obra, e incluso si hubiera existido, se podría haber cubierto a través de hombres parados o emigrantes, es decir que el principal motivo de freno fue la situación económica. Los cambios legislativos hasta entonces resultaban insuficientes, de ahí que surgieran movimientos feministas desde mediados de los 60. Por ejemplo, el Movimiento Democrático de Mujeres, creado en 1965, que fue de gran relevancia por su tamaño. El movimiento trató de movilizar a las mujeres españolas para que se involucraran en luchar por la democracia y los problemas más específicos de la mujer, centrándose principalmente en concienciar a las amas de casa de la discriminación tanto en la educación como en el trabajo (Piñeiro, Calderón, Morado, & Varela, 2010).

El siguiente gran paso se da con la aprobación del decreto de Derechos Laborales de la Mujer, el 20 de agosto de 1970, que ampliaba la ley de 1961 aportando algunos cambios novedosos. La

Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo también contribuyó a las mejoras de los derechos de la seguridad social del trabajo femenino aportando más facilidades a la maternidad. Se establece la contratación de mujeres a partir de los 18 años, la excedencia por matrimonio se reduce quedando entre 1 y 3 años, la excedencia voluntaria se amplía a la maternidad con la posibilidad de reincorporación. Las madres de familias numerosas reciben un subsidio de salario total por maternidad. Se habilitan zonas de lactancia en las fábricas de más de 100 trabajadoras, y se crean guarderías y jardines de infancia para niños menores de 6 años. También se posibilita a las mujeres que se trasladan por el trabajo de su marido ocupar un puesto similar si la empresa de la que procede tiene sucursal cerca del nuevo domicilio. (Molinero, 1998)

El avance en cuanto a las condiciones de la mujer trabajadora es evidente, sin embargo, no se hace real la igualdad de sueldos por igual trabajo, y se mantiene la autoridad jurídica del marido por lo que la disposición voluntaria de la mujer de su trabajo tampoco es una realidad. Por ejemplo, una mujer que trabajara en el sector textil en 1970 en el caso de realizar “funciones propias del varón” recibiría un 70% del sueldo (Fernández, 1998). En 1972 se aprueba una ley que reforma el artículo 321 del Código Civil que fija la mayoría de edad tanto masculina como femenina en 21 años, aboliendo la anterior norma que subordinaba a las mujeres menores de 25 años a la voluntad del padre. Finalmente, en 1975 la reforma de los Códigos Civil y de Comercio abolieron la autorización marital anteriormente requerida para la firma de contratos laborales y el ejercicio de comercio. Sin embargo, en los matrimonios cuyo régimen patrimonial era de sociedad de gananciales, siendo los salarios de ambos cónyuges bienes gananciales, la administración siguió correspondiendo al marido hasta 1981 (Ortiz Heras, 2006).

La insuficiencia de cambio, el descontento popular, el auge del antifranquismo y el feminismo fueron factores que de la mano de los cambios derivados de la modernización y la apertura económica y cultural crearon el escenario ideal para una verdadera transformación social, que culminó con la muerte de Franco en 1975. Existía, además, una gran generación joven con ideas progresistas lo cual contribuyó a evitar la perduración de los ideales del régimen y a dar paso a la transición a la democracia. La igualdad ante la ley es una de las primeras exigencias de una sociedad democrática y sería, por lo tanto, una de las primeras cuestiones en torno a las cuales comenzarían a movilizarse las mujeres en el proceso de la transición: primero fueron los derechos

civiles, tales como la derogación de la licencia marital, la supresión de todos los artículos en las leyes que tuvieran un carácter de subordinación de las mujeres respecto a los hombres, la patria potestad conjunta, la mayoría de edad a los veintiún años a todos los efectos, la libertad religiosa en los centros públicos y privados. A ellos se sumarían los derechos políticos para poder crear asociaciones, reunirse, expresarse libremente y ejercer la huelga, en el contexto de las reivindicaciones de democratización del conjunto de la oposición al régimen autoritario. También se demandarían los derechos en el ámbito laboral y educativo (Garrido E. , 1997).

El año 1975 fue declarado por la ONU como el Año Internacional de la Mujer, y fue el momento en el que se convirtió en foco de análisis la situación de la mujer a nivel global. Esto sirvió de inspiración a los numerosos movimientos feministas, que sintieron que al fin serían escuchadas sus reivindicaciones. Además, al ser comparada la situación de España con otros países europeos, la carencia de libertades y derechos junto a la situación de represión social se hizo aún más evidente. Sin lugar a duda 1975 supuso un punto de inflexión, las mujeres rompían con el silencio y la opresión que habían sufrido durante siglos, y los movimientos empezaron a definirse tanto a nivel organizativo como a nivel ideológico. El hito fundamental para el movimiento feminista en España fueron las Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, que tuvieron lugar pocos días después de la muerte del dictador. En las ponencias se trataron temas muy amplios; la mujer y la sociedad, la mujer y la educación, la familia, etc. De ahí que tuvieron un impacto en gran parte de la sociedad, y no únicamente entre los grupos feministas. La huella de estas jornadas quedó recogida en una resolución política cuyas conclusiones destacaban entre otras ideas:

“La necesidad de un Movimiento Feminista revolucionario y autónomo en nuestro país, que defienda las reivindicaciones específicas de la mujer en todo momento, a fin de evitar su discriminación en cualquier aspecto: legal, laboral, familiar o sexual, conscientes de que la poca envergadura política que revista la situación de la mujer es la causa de la continua marginación de sus intereses en las esferas de decisión del país.”

(González Madrid & Ortiz Heras, 2017)

Durante estas jornadas se vieron definidas las diferencias entre las prioridades y la percepción de determinados conceptos de los diferentes grupos feministas. La principal distinción fue que algunas pusieron el foco en velar por los derechos de la mujer, mientras otras vinculaban la lucha por los derechos a la lucha de la clase obrera en general. La discordia se resumía básicamente en el nivel de autonomía que debía tener el movimiento feminista respecto a los partidos políticos tradicionales. Es frecuente hablar de la militancia única frente a la doble; siendo la primera de una lucha exclusivamente centrada en la mujer, frente a la segunda que va más allá incluyendo la lucha de clases. A pesar de la diversidad de grupos y la heterogeneidad de las mismas, las variantes del feminismo del momento quedan resumidas en tres tendencias principales:

- El *feminismo radical*: la característica principal es la mantención de la independencia de los partidos políticos y sindicales, y la oposición radical a la cultura patriarcal y a todas las formas de poder, por considerarlo propio del varón; propone la confrontación como vía para la consecución de los objetivos centrales que son: retomar el control sexual y reproductivo de las mujeres y aumentar su poder económico, social y cultural; destruir las jerarquías y la supremacía de la ciencia; crear organizaciones no jerárquicas, solidarias y horizontales (Gamba, 2008).
- El *feminismo socialista*: admite la doble militancia, la lucha femenina y la vinculación a los partidos de izquierda. Defiende la insuficiencia de los cambios en la estructura económica como medio para acabar con la opresión de las mujeres. Relaciona la explotación de clase con la opresión de la mujer, explotada por el capitalismo y oprimida por el patriarcado. A esta corriente pertenece el Movimiento Democrático de Mujeres anteriormente mencionado.
- La *tercera vía*: integrada por grupos feministas que no estaban especialmente vinculados a ningún partido político pero que admitían la doble militancia por parte de aquellas mujeres a las que les apeteciera. A medio camino entre las posiciones de las otras dos corrientes, intentaban compatibilizar lo menos extremo de ambas posiciones. Pueden mencionarse como defensoras de esta postura al Frente de Liberación de la Mujer, en Madrid, y el grupo ANCHE, en Barcelona, entre otras (Ortiz Heras, 2006).

La firma de la Constitución Española en 1978 será el gran punto de inflexión en el reconocimiento de la igualdad de derechos de hombres y mujeres. El artículo 14 reconoce el principio de la igualdad formal al señalar: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Gómez, 2008). Se considera que este artículo abarca dos dimensiones, por una parte, el trato igual por las leyes y por otra la igualdad de su aplicación. En el artículo 32, se proclama finalmente la igualdad jurídica de los cónyuges al contraer matrimonio. En el artículo 35 es reconocido el derecho al trabajo y a una remuneración sin discriminación por motivos de género (Guerra, 2000).

La fuerza vinculante de la Constitución dio lugar finalmente a la abolición de las reglas patriarcales que seguían vigentes. Fue el precedente de una importante reforma del Código Civil en 1981 entre cuyos frutos cabe destacar el reconocimiento de la igualdad de las mujeres casadas y la regulación de la nulidad, el divorcio y la separación. El Estatuto de Trabajadores también incorporó como derecho básico la no discriminación por género o estado civil. De modo que hacia finales de los 80 la legislación había avanzado notablemente en la igualdad de género.

A día de hoy, a pesar de haber alcanzado la igualdad formal, aún queda recorrido en cuanto a la igualdad material. Las mujeres siguen teniendo que hacer frente a una serie de dificultades, sobre todo en el ámbito laboral. Evidencia de esta posición desaventajada se encuentra en la mayor tasa de desempleo femenino, su ocupación de categorías profesionales inferiores, salarios más bajos, la tasa de abandono de empleo y la proporción de excedencias para asumir responsabilidades del hogar (Gómez, 2008). Por lo tanto, actualmente las mujeres se encuentran con fuertes barreras a la hora de desarrollar su carrera profesional.

El concepto del techo de cristal nace en este contexto para hablar de la barrera invisible que impide el ascenso de una mujer en su carrera profesional a determinados puestos de poder a pesar de poseer la misma, o incluso una mayor preparación que un hombre. Como factor culpable de la persistencia de esta barrera hasta nuestros días, podríamos considerar el reparto desigual de las tareas domésticas. Existen estereotipos negativos por los que se cuestiona el nivel de compromiso de las mujeres, así como su ambición laboral ya que se considera que no es el ámbito central de la vida de una mujer (Sarrió, Ramos, Heredia, & Candela, 2002). Sin embargo, los estudios

demuestran que generalmente el valor atribuido por un hombre y una mujer a su trabajo no difiere mucho. En el caso de que haya gran divergencia, suele estar relacionado a un contexto determinado, si tiene hijos o determinadas cargas familiares. Pero esto responde a la idea de rol de género tradicional, por la cual en el mundo occidental existe la preconcepción de que las mujeres suelen ocuparse de las tareas domésticas, mientras que los hombres trabajan para sustentar materialmente a la familia. Más en nuestros tiempos el reparto desigual de las tareas del hogar no se da por que las mujeres no tengan interés en asumir carreras profesionales ambiciosas, sino porque no lo consideran compatible con sus obligaciones domésticas.

A raíz de la desigualdad material persistente se comenzaron a elaborar las denominadas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, las cuales lógicamente se entienden desde una primera instancia como políticas dirigidas exclusivamente a mujeres. Aun así, en el próximo apartado profundizaremos en dichas políticas y veremos cómo necesariamente se ha ampliado el enfoque hasta incluir a ambos géneros, para tener una mayor eficacia.

En definitiva, los avances desde la implantación de la democracia en España han sido evidentes al proporcionar a las mujeres la eliminación de la discriminación legal, reconociendo su igualdad jurídica y civil. No obstante, siguen existiendo obstáculos importantes que impiden la obtención de una igualdad real. Dichos obstáculos nacen de patrones fuertemente arraigados a la sociedad por lo que el alcance de la legislación es insuficiente para su eliminación. De forma que la igualdad efectiva requiere de un cambio social y cultural, que se obtendrá fundamentalmente a través de la educación y demás políticas de concienciación y conductas que permitan la emancipación definitiva de la mujer.

2. Evolución de las políticas de la igualdad de género en el entorno laboral

2.1. La Estrategia Europea de Empleo en relación a la igualdad de género

Una política de conciliación puede ser entendida como una “estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal” (Garrido L. A., 2018). Para lograr su eficacia se deben llevar a cabo una serie de medidas que requieren el compromiso tanto de las empresas como de la sociedad en general. Estas acciones incluyen, entre otras, la modificación de los roles de género, la reorganización de jornadas laborales o la puesta en marcha de recursos sociales para el cuidado y la atención de dependientes (Ministerio de Igualdad, 2010).

La incorporación de la igualdad de género en la planificación de las políticas de empleo nace gracias a la Estrategia Europea de Empleo de 1997, que hacía hincapié en las siguientes ideas; la reorganización del trabajo y los tiempos del mismo, y su impacto sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, y la oportunidad que representaban las iniciativas locales para la obtención de una mayor presencia de la mujer en el mundo laboral. El cuarto pilar de la EEE pretendía reforzar la política de igualdad de oportunidades mediante: la abolición de la discriminación de género, la conciliación y la facilitación de la reincorporación al trabajo (de Pablos Ramírez & Martínez, 2008).

A través del Consejo Europeo de Lisboa, celebrado en marzo del 2000, se acordaron nuevos objetivos a fin de reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social. Para la consecución de los objetivos anteriores, resultaba fundamental dar prioridad a las mujeres, de modo que se establece como objetivo para el 2010 obtener la reducción sustancial de la disparidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, alcanzando una tasa de empleo femenino del 60 por 100.

Como podemos observar, las medidas políticas de empleo enfocadas a las mujeres se ocupan principalmente de desequilibrios estructurales del mercado laboral sobretodo en: la segregación por géneros en determinadas industrias y profesiones, la diferencia salarial, el acceso a puestos de dirección y la precariedad del trabajo femenino. Por otro lado, las acciones dirigidas a fomentar la

equidad laboral se centran en la conciliación de la vida familiar y laboral, entre ellas cabe destacar: el fomento del reparto de tareas domésticas y laborales, la prestación de servicios de cuidado de personas a cargo e hijos, la flexibilidad de jornadas (o media jornada) y las ayudas a la reincorporación tras una excedencia. En este caso, el objetivo de cobertura de cuidado infantil para el 2010 era del 33% en niños menores de 3 años y del 90% de los niños entre los 3 y la edad de escolarización obligatoria (Comisión Europea, 2003).

Finalmente, en cuanto a las medidas a nivel comunitario, cabe destacar la Directiva 2002/73/CE, la cual presta especial atención al uso de la negociación colectiva como medio para fomentar la equidad laboral. Introduce la presencia de intermediadores en la resolución de conflictos en el trabajo (discriminación, acoso...etc.) como elemento esencial. Se dejan claros los cuatro ejes de actuación de primer orden a nivel UE; el rol de género, la conciliación de la vida familiar y laboral, fomentar la toma de decisiones de las mujeres y afrontar el gap salarial (Consejo Económico Social, 2006).

2.2. Las políticas de empleo nacionales enfocadas a la igualdad de género

En España, la transposición de los objetivos europeos, en relación a la igualdad de género en el mercado laboral, se encarnaron desde 1998 en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo. En 2005 se aprobó el Programa Nacional de Reformas, sucesor de los PNAE, que recogía las medidas para aumentar la tasa de ocupación femenina y favorecer la conciliación familiar y laboral. De modo que, al igual que en la estrategia de empleo a nivel europeo, en España la incorporación igualitaria de la mujer en el mundo laboral también es uno de los principales focos de las políticas activas del mercado de trabajo y del derecho laboral.

En cuanto a las políticas activas las medidas se agrupan en tres ámbitos; Dar prioridad a las mujeres en los Servicios Públicos de Empleo. Fomentar la formación ocupacional a las mujeres para facilitar su incorporación o reincorporación al mercado laboral. Establecer el aprendizaje permanente como medida para ampliar el potencial de la mujer mejorando su posición laboral. El tercer ámbito presta especial atención a incentivar la contratación indefinida de mujeres para aumentar la presencia femenina en sectores o profesiones en los que es desproporcionalmente

menor a la de los hombres. Para ello es necesaria la discriminación positiva que se articula mediante el incremento diferencial respecto a los hombres de la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, como consecuencia de la prioridad otorgada al colectivo femenino en las Directrices Europeas para el Empleo de 1999 (Alujas Ruiz, 2010). A partir de 2001, también contempla la extensión de las bonificaciones a la contratación indefinida a todas las mujeres de entre 16 y 45 años sin ningún requisito específico. Otra medida importante, introducida ya en el PNAE de 1998 es la denominada “coste cero” mediante la cual al contratar sustitutos para la duración de una baja materna o de adopción, el empresario queda exento de pagar la cuota de la Seguridad Social.

En 1999 se aprueba la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la cual amplía los supuestos para incluir las bonificaciones por sustitución de trabajadores autónomos y socios de cooperativas. Esto es llamativo ya que hasta ahora únicamente hablábamos de una discriminación positiva de mujeres, y esta medida es inclusiva para ambos géneros. Más a pesar de que sea aplicable a hombres, en definitiva, mejora la situación de la mujer ya que fomenta mayor equilibrio en cuanto al reparto de responsabilidades familiares, y ayuda a eliminar el rol de géneros tradicional. Este cambio de roles tiene como objetivo ampliar las posibilidades para el desarrollo profesional de las mujeres, en esta línea se llevaron a cabo en España planes de enfoque más concreto tales como los Programas de Apoyo a Mujeres Empresarias, del ámbito autónomo sobretodo del sector servicios (Alujas Ruiz, 2010).

En el ámbito legislativo, entre las propuestas que se han centrado en la equidad laboral cabe destacar, tal y como ya hemos mencionado, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la cual va más allá al introducir modificaciones laborales para disminuir el ausentismo familiar, ampliando el tiempo en familia, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad mientras se evitan las repercusiones negativas en el acceso al empleo o a determinados puestos. Esta ley sufrió diversos desarrollos entre los que a su vez destacan; El Real Decreto 1251/2001, tiene como objetivo potenciar el reparto de las responsabilidades haciendo más flexible el uso de la baja materna, adopción y acogimiento, introduciendo la posibilidad de poder seguir trabajando a tiempo parcial y haciendo compatible el subsidio por baja con dicha actividad sin modificar el contrato. Por su parte, la Ley 33/2002, del 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Texto Refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incorpora expresamente el principio de igualdad retributiva (BOE, 2002). Por dicha modificación, se establece que los empresarios deben retribuir de igual forma el mismo trabajo, sea realizado por una mujer u hombre.

En el informe del Consejo Económico Social publicado en marzo del 2003 se recalca la importancia de la negociación colectiva en la extensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los interlocutores sociales ponen en marcha criterios orientativos que, acogiéndose a la legislación actual, fomentan la equidad entre hombres y mujeres. En 2006 tuvo lugar una reforma laboral que introdujo importantes medidas en cuanto a la igualdad en el mercado de trabajo, las cuales se articulan a través de la Ley de Igualdad, entre ellas cabe destacar:

- 1) Incorporar al ordenamiento laboral la Directiva 2002/73/CE de la Unión Europea, sobre igualdad y no discriminación en el trabajo, definiendo discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2) Estudiar la conveniencia de que las empresas de determinado tamaño combatan de manera activa la discriminación de la mujer en el trabajo de forma planificada y sistemática (mediante planes de igualdad o conjunto de medidas con la misma finalidad).
- 3) Establecer un permiso de paternidad, de duración a determinar, como permiso independiente del permiso de maternidad, con la correspondiente prestación de Seguridad Social durante su ejercicio.

Finalmente, señalar la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) inspirado en la Ley de Igualdad. Dicho plan define un modelo de igualdad en femenino que considera no sólo el empleo, sino también las condiciones de vida, integrando los espacios y actividades públicos y privados. (Alujas Ruiz, 2010)

Análisis

a. Marco teórico

1. Definición de objetivos

El objetivo fundamental de esta investigación es analizar la situación actual de la mujer en el mundo laboral para ver si, a día de hoy, el logro de la equidad es una realidad alcanzable o utópica. Para ello, esta investigación tratará de reflejar los avances de las mujeres en el mercado de trabajo mediante un análisis cuantitativo, e identificar los gaps que prevalecen para entender la situación desde un punto de vista cualitativo.

La investigación se articulará a través de los siguientes subobjetivos:

- Estudiar la evolución histórica de la tasa de actividad y la tasa de ocupación de las mujeres en el mercado laboral español de la última década (2008-2018).
- Identificar la calidad del empleo femenino a través del análisis cuantitativo de los niveles de precariedad, en este apartado trataremos los datos comprendidos entre (2014-2018).
- Analizar las perspectivas de carrera profesional de la mujer, centrándonos en la división sectorial, la situación profesional y la presencia en puestos de liderazgo por género.
- Analizar la efectividad de las políticas de conciliación desde la lente de género, determinando si actualmente fomentan o frenan la equidad

2. Conceptos centrales

Para entender el foco de análisis de esta investigación, será necesario tener en cuenta las siguientes definiciones de los conceptos centrales que se tratarán de medir directamente, o bien, servirán para analizar alguno de los objetivos previamente mencionados.

- Discriminación laboral: En la literatura económica aparecen cuatro tipos de discriminación: salarial, en el empleo, ocupacional, y en la adquisición de capital humano. La discriminación salarial explica que las diferencias de ingresos no se deben a la existencia de diferencias de productividad. Según la discriminación en el empleo, las mujeres

soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo, mientras que la discriminación ocupacional se da cuando las mujeres están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente cualificadas, por lo que la misma puede ser vista como parte del fenómeno de segregación. La discriminación en la adquisición de capital humano existe cuando las mujeres tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad. (Pasquale & Atucha, 2003)

- Tasa de actividad: Porcentaje de la población activa de 16 años o más respecto al total de la población de 16 años o más. Se considera población económicamente activa a todas las personas de 16 o más años que satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas. Una persona está ocupada si durante la semana de referencia ha tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia. Una persona está parada si está simultáneamente:
 - 1. Sin trabajo, es decir, no tiene un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia;
 - 2. En busca de trabajo, es decir, ha tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o ha hecho gestiones para establecerse por su cuenta (inscripciones en oficinas de paro, gestiones en lugares de trabajo, respuesta a anuncios de periódico, etc.), y
 - 3. Disponible para trabajar en un empleo por cuenta ajena o propia. (Instituto Nacional de Estadística, 2019)
- Tasa de ocupación: El Instituto Nacional de Estadística (INE), define el término ocupados como aquellas personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o que ejercen una actividad por cuenta propia. La Tasa de Ocupación o también conocido como Tasa de Empleo, mide el cociente entre el número de personas ocupadas comprendidas en el rango de edad desde los 16 años hasta los 64 años, y la población total que comprende el mismo rango de edad. (Economipedia, 2019)
- Nivel de estudios: Clasificación del nivel de estudios por grados. Se considera que una persona ha alcanzado un determinado nivel de instrucción cuando ha terminado y aprobado todos los cursos de ese nivel y está en condiciones, por tanto, de obtener el título o diploma correspondiente. Con los siguientes valores:
 - Primer grado (primarios): Personas que fueron a la escuela 5 años o más sin completar EGB, ESO o Bachiller Elemental.

- Segundo grado (secundarios): Se considera que una persona tiene estudios de segundo grado cuando ha terminado ESO, EGB, Bachillerato Elemental, Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FP de grado medio, FPI, Oficialía industrial o equivalente, FP de grado superior, FPPI, Maestría industrial o equivalente,

- Tercer grado (educación superior): Se considera que una persona tiene estudios de tercer grado cuando ha terminado una Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnicas, 3 cursos de una Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura, una Licenciatura, una Ingeniería o el doctorado. (Instituto Nacional de Estadística, 2019)

- Precariedad: La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2019)
- Equidad laboral: la noción de equidad se puede definir como la superación de las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos sociales, basadas en factores tales como el género. Por tanto, la equidad laboral se plasmará a través de la obtención de un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad sin variar en función del sexo. (Organización Internacional del Trabajo, 2006)

b. Marco empírico

1. Evolución histórica de la tasa de actividad & ocupación

Para entender la situación de la mujer en el mercado laboral a nivel nacional, habrá que empezar por entender su presencia en cuanto a volumen, y el cambio que ha sufrido con el paso del tiempo. Para ello, a través de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, se refleja en la siguiente tabla el avance de la tasa de actividad, diferenciando por género, de los últimos 10 años.

Tasa de actividad por género (% , media anual)

Año	Hombres	Mujeres	Diferencia
2018	64,55	53,06	11,49
2017	64,73	53,24	11,49
2016	65,13	53,64	11,49
2015	65,69	53,70	11,99
2014	65,83	53,67	12,16
2013	66,39	53,94	12,45
2012	67,10	53,98	13,12
2011	67,56	53,39	14,17
2010	68,15	52,70	15,45
2009	68,64	52,01	16,63
2008	69,54	50,93	18,61

Tabla 1. Tasa de actividad por género. Fuente: Elaboración propia base INE, 2018

Como podemos ver, la tasa de actividad masculina es mayor que la femenina en cada uno de los periodos, además la diferencia porcentual es siempre como mínimo del 11,49%. Por otra parte, y con respecto a la diferencia, sí que se ve un claro progreso en la última década, siendo la diferencia inicial del 18,61% y consiguiendo reducirlo al 11,49%. Es decir que la reducción de disparidad en cuanto a la tasa de actividad entre hombres y mujeres ha disminuido un 7% durante la última década, lo cual resulta muy positivo ya que la reducción en términos relativos con respecto a la disparidad existente en 2008 ha sido del 38%.

Si nos fijamos en la tasa de las mujeres, calculando la Tasa de Crecimiento Anual Compuesto (TCAC) obtenemos que ha sufrido un crecimiento del 0,4%, mientras que en el caso de los hombres el TCAC es del -0,7% reflejando una disminución. Por tanto, puede que parte de la

convergencia de las tasas de actividad quede explicada por estos movimientos contrarios, y no sólo por el crecimiento de la actividad femenina, sino que, también, gracias a la disminución de la masculina.

No obstante, para entender realmente cuál es el volumen de mujeres que participan en el mundo laboral habrá que analizar otro indicador, ya que por definición la tasa de actividad incluye tanto a personas ocupadas como paradas, de ahí que la tasa de ocupación sea más representativa.

Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo
(Miles Personas, %)

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres					
Educación Primaria	619,6	607,5	594,6	589,8	564,4
Educación Secundaria	5.071,6	5.360,3	5.536,0	5.654,7	5.790,8
Educación Superior	3.608,9	3.645,2	3.725,1	3.883,3	4.034,3
Ocupados	9.300,1	9.613,0	9.855,7	10.127,8	10.389,5
Activos	12.359,1	12.319,6	12.213,8	12.172,1	12.206,5
Tasa Ocupación	75,25%	78,03%	80,69%	83,21%	85,11%
Mujeres					
Educación Primaria	444,6	385,6	376,5	357,7	349,1
Educación Secundaria	3.684,9	3.785,7	3.882,1	4.009,5	4.102,4
Educación Superior	3.677,9	3.835,4	3.996,2	4.109,1	4.260,8
Ocupados	7.807,4	8.006,7	8.254,8	8.476,3	8.712,3
Activos	10.595,4	10.602,4	10.608,9	10.569,6	10.600,3
Tasa Ocupación	73,69%	75,52%	77,81%	80,20%	82,19%

Tabla 2. Tasa de ocupación por género. Fuente: Elaboración propia base INE, 2018

En este caso, he decidido añadir la clasificación de nivel de formación para mostrar una imagen más clara. En primer lugar, si nos fijamos en la tasa de ocupación podemos observar como es mayor, también en cada periodo, en el caso de los varones, lo cual resulta lógico tras haber analizado la tasa de actividad de ambos sexos. Centrándonos en la variación del periodo analizado (2014-2018), la variación en el caso de los hombres es del 11,59% frente al 10,35% en el caso de las mujeres, por tanto, la tasa de ocupación masculina ha sufrido un mayor crecimiento en los últimos cuatro años.

Por otra parte, la disparidad de la tasa de ocupación es mucho menor que la divergencia en el caso de la tasa de actividad, varía entre un 1,56% y un 2,93% en 2014 y 2018 respectivamente. A pesar

de ser relativamente menor, resulta alarmante el signo de la variación, que en este caso es positiva, es decir, la diferencia entre la tasa de ocupación de hombres y mujeres ha aumentado progresivamente, frente a la diferencia entre la tasa de actividad que había experimentado una disminución.

El motivo de focalizar los niveles de formación, era para desmitificar la preconcepción de que el motivo principal de que la ocupación en el caso de mujeres fuera menor por falta de preparación. De hecho, se puede ver claramente cómo, si nos fijamos en la cantidad de mujeres ocupadas con educación superior, la proporción en su caso siempre es mayor a la de los hombres. Mientras que la cantidad de hombres ocupados tienen una mayor concentración en los niveles de educación secundaria e incluso primaria. También podríamos inferir de estos datos la hipótesis de que la mujer cuenta con mayores requisitos para acceder a un puesto de trabajo, y que este podría ser el principal factor explicativo de su mayor preparación.

Relacionando las tasas analizadas se ve cómo, a pesar de que la proporción de mujeres activas se acerca cada vez más a la de los hombres activos, la proporción de mujeres ocupadas se está alejando de la de los hombres ocupados. De modo que, si las mujeres activas aumentan, pero las mujeres ocupadas aumentan en una menor medida, una parte importante del aumento de población activa femenina será de mujeres que se encuentran en el paro.

En consecuencia, a pesar de que la presencia de mujeres en cuanto a el status de actividad haya aumentado, esto no es representativo de una mayor contratación de las mismas, sino que refleja una mayor predisposición a buscar trabajo que se corresponde con un fracaso, de ahí que aumente el paro femenino. Además, pesar de haber igualado e incluso superado el nivel de formación de los varones, las mujeres siguen estando sub-representadas en el mercado laboral de hoy en día.

2. Evolución del empleo femenino en términos de precariedad

Desde la incorporación de las mujeres en el mundo laboral uno de los grandes problemas ha sido la precariedad característica de los puestos de trabajo que ocupaban. La precariedad a día de hoy sigue suponiendo un gran reto en el mercado laboral de España, sobre todo para jóvenes, inmigrantes y mujeres. La precariedad tiene graves consecuencias; la inseguridad en el trabajo, la

falta de protección de la salud de los trabajadores y el riesgo de accidente, de sufrir enfermedades y estrés, la falta de cobertura de Seguridad Social (ante el paro, las enfermedades, la maternidad o ante accidentes), jornadas excesivamente prolongadas, son los peores aspectos de la misma. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2019).

La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2019). En primer lugar, podemos observar la inestabilidad que se produce por la contratación temporal del trabajo. Podemos considerar como empleos inestables, aquellas relaciones laborales establecidas a través de contratos de carácter temporal, es decir toda forma de contratación diferente a la indefinida.

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral y sexo (Miles Personas,%)					
	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres					
Contratación					
Indefinida	5.668,1	5.777,0	5.904,7	6.079,7	6.278,8
Contratación					
Temporal	1.742,9	1.931,3	2.046,6	2.122,4	2.202,8
% Inefinida	52%	52%	52%	53%	53%
%Temporal	51%	52%	52%	51%	51%
Ratio T/I	31%	33%	35%	35%	35%
Mujeres					
Contratación					
Indefinida	5.189,0	5.282,3	5.355,6	5.444,4	5.174,1
Contratación					
Temporal	1.685,8	1.782,9	1.921,3	2.068,5	2.347,3
% Inefinida	48%	48%	48%	47%	44%
%Temporal	49%	48%	48%	49%	54%
Ratio T/I	32%	34%	36%	38%	45%

Tabla 3. Tipo de contrato por sexo. Fuente: Elaboración propia base INE, 2018

En la tabla se reflejan el número total de asalariados en miles de personas, distinguiendo entre hombres y mujeres. Después he añadido una serie de porcentajes cuya interpretación consideraba fundamental para poder analizar la relación que existe entre tipo de contratación y género. Para empezar, y en consonancia con las tablas comentadas en el apartado anterior, si nos fijamos simplemente en el número de contratos podemos observar que en cada periodo el número total (suma de contratación indefinida y contratación temporal) es mayor en el caso de los varones, reflejando la su mayor penetración del mercado laboral.

Por otra parte, el porcentaje de contratación indefinida, en el caso de los hombres, es siempre mayor, en 2014 la diferencia es del 4%, sin embargo, en 2018 la brecha se hace más evidente siendo la diferencia del 9%. De modo que la diferencia entre hombres y mujeres contratados bajo un régimen indefinido se ha duplicado en los últimos cuatro años. Mientras la contratación indefinida en el caso de las mujeres disminuía, en el caso de los hombres se ha mantenido más o menos constante.

Atendiendo a la proporción de contratos temporales establecidos en función del sexo, podemos observar que, en el caso de los varones, de nuevo se ha mantenido aproximadamente igual año a año, mientras que, en el caso de las mujeres, se ha producido un crecimiento muy fuerte en el último periodo.

Finalmente, podemos observar la relación entre contrataciones temporales e indefinidas por hombres y mujeres, siendo calculada como el total de contratos temporales sobre el total de indefinidos. En el caso de los hombres, esta relación varía entre el 31% y el 35%. Si nos fijamos en las mujeres, la proporción, a pesar de ser prácticamente la misma que en el caso de los varones en el primer periodo, alcanza finalmente el 45% en 2018. Esto resulta llamativo, ya que el incremento en el caso de los varones es de un 4% mientras que en las mujeres es del 13% en el periodo analizado. De modo que la contratación temporal femenina ha llegado a representar casi la mitad de la contratación indefinida en éste último año.

El menor nivel de ingresos es otra de las dimensiones atribuidas al trabajo precario, de modo que pasaremos a analizar la relación salarial entre hombres y mujeres. Para tener una visión general, estudiaremos primero la brecha salarial existente entre ambos géneros. El primer dato

representativo será el del salario anual en función del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En España, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) tiene, en primer lugar, un efecto directo o estrictamente laboral, al servir de garantía salarial mínima de los trabajadores, pues no pueden los trabajadores percibir por su trabajo en cualquier actividad un salario por debajo de la cuantía del salario mínimo interprofesional, actuando como garantía mínima de retribución suficiente. (Wolters Kluwer, s.f.)

Trabajadores en función de su ganancia anual con respecto al SMI por periodo (%)

	2013	2014	2015	2016
De 0 a 2 SMI				
Hombre	36,7	36,0	35,5	36,8
Mujer	56,5	55,0	55,1	55,5
De 2 a 4 SMI				
Hombre	44,2	45,3	45,4	44,6
Mujer	33,6	34,7	34,3	34,1
De 4 a 6 SMI				
Hombre	13,0	13,3	13,3	12,8
Mujer	7,4	7,9	7,9	7,7
De 6 a 8 SMI				
Hombre	4,1	3,9	3,9	3,9
Mujer	1,8	2,1	2,1	2,0
Más de 8				
Hombre	2,0	1,9	1,8	1,9
Mujer	0,7	0,7	0,7	0,7

Tabla 4. Salarios con respecto al SMI. Fuente: Elaboración propia base INE, 2018

Esta tabla está construida mediante la proporción de trabajadores que se sitúan en cada intervalo en función del múltiplo del SMI que perciben, de modo que los que se ubican en el primer escalón obtienen un salario anual de 0 a 2 veces el SMI, y así hasta llegar al último intervalo que se compone por aquellos individuos cuyo salario percibido es superior a ocho veces el SMI.

El primer intervalo, en el que se ubican los individuos de condiciones salariales más precarias, engloba a más de la mitad de mujeres trabajadoras. Por tanto, podemos afirmar que, en cuanto a salario percibido, más de mitad de mujeres ocupadas presentan sueldos precarios muy cercanos al

SMI. Los varones por otro lado, sí presentan cierta concentración en torno al primer nivel, sin embargo, su la mayor proporción se encuentra en un nivel salarial de entre 2 y 4 veces el SMI, siendo la concentración entre el primer y último periodo contemplado de alrededor del 45%.

En los últimos tres niveles, en los cuales los salarios anuales son al menos 4 veces el SMI, podemos ver cómo la proporción de hombres en cada nivel y para cada periodo es casi el doble que el de mujeres, esto refleja otro fenómeno que pasaremos a estudiar más adelante, y es la existencia del techo de cristal que se refiere a la sub-representación de las mujeres en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales a pesar de una notable preparación (Martínez, 2015). Si es verdad que las mujeres tienen barreras que impiden su acceso a los niveles más altos de la jerarquía laboral, esto explicaría en gran medida el hecho de que su salario anual se concentre en niveles mediocres y bajos.

3. Perspectivas de carrera profesional para la mujer

Es importante tener en cuenta que el siguiente apartado está enfocado a las mujeres que, o bien tengan actualmente una familia con hijos, o bien tengan intención de formar una familia y mantener una carrera profesional al mismo tiempo. Una vez establecido el entorno general del mercado de trabajo desde la lente del género en términos de presencia y precariedad, pasaremos a realizar un análisis más cualitativo, para establecer las barreras que siguen existiendo para las mujeres en cuanto al desarrollo de su carrera profesional. Para ello, el primer foco de interés será entender si las mujeres tienen acceso a todos los sectores laborales.

Ocupados por sector económico y sexo
(Miles Personas,%)

		2018			
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres					
%		76%	74%	91%	47%
Total		621,4	2.010,0	1.115,5	6.785,1
Mujeres					
%		24%	26%	9%	53%
Total		191,2	698,3	106,3	7.800,0

Tabla 5. Ocupados por sector y sexo. Fuente: Elaboración propia base INE, 2018

En la anterior tabla queda reflejada la ocupación sectorial por género. En primer lugar, si nos centramos en la proporción por sector, queda claro el reparto desigual de hombres y mujeres. Las mujeres se concentran en el sector servicios, llegando a representar más de la mitad, mientras que en el sector de la industria y agricultura suponen una cuarta parte, y en el de la construcción no llegan a representar el 10%.

Además del sector ocupado, habrá que tener en cuenta la situación profesional que posee la persona ya que no es lo mismo el trabajo por cuenta ajena que el trabajo por cuenta propia. La autonomía y la percepción de beneficios claramente varía. También podemos incluir otra matización, que sería la de trabajar en el sector público o el sector privado.

Ocupados por sexo y situación profesional
(Miles Personas,%)

	2018			
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total				
Trabajador por cuenta propia	2.046,8	66%	1.039,7	34%
Empleador	659,2	69%	300,9	31%
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	1.334,7	66%	693,0	34%
Miembro de una cooperativa	17,4	67%	8,5	33%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	35,4	49%	37,4	51%
Asalariado sector público	1.395,2	44%	1.755,3	56%
Asalariado sector privado	7.086,4	54%	5.997,3	46%

Tabla 6. Ocupados sexo y situación profesional. Fuente: Elaboración propia base INE, 2018

En cuanto a la ocupación también se refleja cierto desequilibrio, las mujeres se concentran en la situación de ayuda en el negocio familiar, los varones en cambio están mayormente representados como autónomos. Esto refleja la realidad de que las mujeres tienden a asumir cargos de menor responsabilidad, al ser empleadas y no empleadoras, quedando el papel de empleador relegado a los hombres, que son los principales sustentadores de la familia. De ahí que siga existiendo en la sociedad española la concepción tradicional del rol de géneros, bajo la cual la actividad laboral de la mujer suele ser complementaria y no fundamental. Además, en cuanto al carácter del empleo en función de su vínculo al Estado, la proporción de mujeres que ocupan el sector público es mayor que la del sector privado, y en el caso de los hombres ocurre lo opuesto. Este fenómeno no es más que un mayor reflejo de que las mujeres se acogen con mayor facilidad a trabajos de horarios más

definidos y de menores ingresos, que posibilitan el equilibrio entre responsabilidades familiares y laborales.

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX

	<u>2018</u>	<u>2017</u>	<u>2016</u>	<u>2015</u>	<u>2014</u>	<u>2013</u>	<u>2012</u>
Total Consejo	22,2	21,1	19,5	18,0	16,4	14,3	11,7
Presidencia	8,8	8,8	8,8	8,8	9,1	6,1	2,9
Consejería	23,2	22,0	20,3	18,7	16,9	14,8	12,3
Representantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabla 7. Mujeres en altos cargos del sector privado.

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE),2018

A la luz de la anterior tabla, podemos ver cómo, efectivamente, las mujeres con esperanzas de desarrollar carreras de gran ambición en el ámbito privado español, a día de hoy van a tener bastante dificultad para lograr sus metas. Según los datos del 2018, la composición de mujeres en puestos de presidencia de empresas del índice bursátil español, es solamente de un 8,8% mientras que las que se sitúan como consejeras de las mismas no alcanzan ni el 25%.

Aun así, se ha dado un avance notable desde 2012 hasta nuestros días, si nos fijamos en la variación que se da en la presencia de mujeres presidentas de empresas desde el 2012 hasta el 2018, podemos observar que el porcentaje se ha triplicado, al pasar del 2,9% al 8,8%. Por otro lado, la presencia de mujeres en puestos de consejera ha quedado casi duplicados con respecto al 12,3% del 2012.

Según el informe de Grant Thornton “*Women in Business: beyond policy to progress*” España se sitúa entre los 35 países más avanzados en material de liderazgo femenino. Es más, nuestra media de avance ocupa el puesto 23 a nivel global. Sin embargo, midiendo el crecimiento total de los últimos 5 años, de aproximadamente un 5%, podemos concluir que se ha alcanzado un punto de estancamiento.

De ahí la necesidad de una búsqueda de alternativas eficientes, como la introducción de una reforma legislativa, que imponga a las empresas la obligación de acatar un mayor equilibrio. Carmen Calvo, vicepresidenta del Gobierno, defiende que el acceso de la mujer a puestos de liderazgo no es un tema debatible, sino un requisito que se materializará a través de la ley de igualdad laboral que ya se ha registrado en el Congreso.

4. La conciliación desde la lente de género

En este último apartado de análisis, tras haber entendido la situación a la que se enfrentan las mujeres que aspiran a realizar carreras profesionales si no ambiciosas, al menos de fondo, debemos poner el foco en las posibilidades que existen para poder compaginar dicha meta con la de formar una familia. De ahí que analicemos el avance de las políticas de conciliación en cuanto a los ámbitos principales; el reparto de tareas domésticas, las bajas de maternidad y la facilidad de reincorporación.

Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar.

	Cuidado de hijos	Cocinar o hacer labores domésticas	Cuidado de personas dependientes
Hombres	23	11	14
Mujeres	38	20	20
Diferencia	15	9	6
Diferencia %	65%	82%	43%

Tabla 8. Reparto de tiempo dedicado a tareas domésticas.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound

En la tabla anterior queda reflejada una realidad preocupante, y es que el empleo de tiempo en realizar las tareas domésticas en el caso de las mujeres es de media casi el doble de horas que las que lleva a cabo el hombre. Además del tiempo dedicado, según la misma fuente, la proporción de mujeres de media de la UE que realizaban dichas tareas diariamente era del 79% en comparación con la media de los varones que era del 34%. Por tanto, las mujeres en tiempo casi duplican las horas en relación a los hombres, y a diario superan el doble las mujeres que realizan labores que los hombres.

En cuanto a los cuidados de hijos y personas dependientes, la media de horas empleadas por las mujeres es de 21 horas semanales, en proporción dedican un 65% más de su tiempo que los hombres. De nuevo, si tenemos en cuenta la periodicidad de dichos cuidados, la media de la UE de mujeres que cuidan diariamente de sus hijos u otros dependientes, se sitúa en un 92% frente al 68% de varones que lo hacen con la misma frecuencia.

Desde el comienzo del desarrollo de las políticas de conciliación, una de las primeras cuestiones fue la del reconocimiento de los derechos paternales. Poco después, se empezaron a desarrollar las ayudas de cuidado dirigidas a madres trabajadoras con hijos pequeños. En 2017, se amplió el permiso de baja paterna, sin embargo, su extensión y ejercicio, junto con la de excedencias es muy inferior a la de las mujeres. Esta falta de equilibrio refleja como las políticas paternidad pueden frenar la igualdad de género, ya que, al asignar más derechos a las mujeres, más presión sienten de hacer uso de ellas y de que la responsabilidad es mayoritariamente suya, fomentando la pervivencia del rol de género tradicional. Además, en el caso de España la baja materna es de las menores en media de semanas (16) de la UE, cuya media es de 26 semanas. De ahí que las mujeres españolas tengan mayor dificultad de reincorporación, al disponer de un periodo mucho más breve de recuperación y adaptación al cambio.

Los derechos entonces, pertenecen mayoritariamente a las mujeres, la participación del hombre se ve como un apoyo según la Ley de Conciliación. Las nuevas iniciativas, como los permisos obligatorios e intransferibles, ahondan en la preconcepción del cuidado materno, ya que su eficacia es cuestionada al ser intransferible pero no obligatorios en el caso de varones. Este derecho se basa en un modelo dual en el cual existe un proveedor principal y uno secundario, el cual se arraiga al modelo tradicional por el que la mujer debe cuidar al hijo durante el periodo de embarazo y posteriormente. Esto provoca que la mujer tenga que seguir dividiendo su tiempo entre trabajo y familia sin fomentar que los hombres prioricen su adaptación a dedicar más tiempo al cuidado. (Garrido L. A., 2018)

Incluso a nivel social, se considera más beneficioso que las madres cuiden de los hijos por el coste de oportunidad que se produciría si tuviera que hacerlo el padre, el problema está muy ligado a la discriminación salarial. La Ley de Igualdad desarrolla planes específicos para resolver la escasez de tiempo que sufren las mujeres ya que supone una barrera en el alcance de equidad de género. Sin embargo, hasta el momento han resultado insuficientes, por ejemplo, el avance en la jornada parcial está siendo limitada y al concentrarse en las mujeres fomenta la desigualdad al no buscar una compensación de los ingresos cedidos por las horas reducidas, las cuales serían necesarias para delegar el cuidado de los hijos.

Conclusión

A modo de conclusión, en cuanto a la evolución histórica de la tasa de actividad, como instrumento para entender la penetración de la mujer en el mercado de trabajo, hemos visto que, en la última década, la diferencia entre hombres y mujeres ha convergido, aun así, los hombres siguen manteniendo una mayor tasa que supera el de las mujeres en un 11,49%. Es decir que, aunque la disparidad haya disminuido, sigue existiendo cierto desequilibrio en cuanto a la proporción de mujeres activas.

Por otra parte, para entender qué proporción de mujeres realmente participan en el mercado de trabajo, analizamos la tasa de ocupación, ya que eliminaba el margen de error de la anterior tasa provocada por la inclusión de las personas en paro. En relación a la tasa de ocupación observamos que la divergencia entre hombres y mujeres a pesar de ser inferior que, en el caso de la tasa de actividad, era creciente. Esto significa que el aumento en la actividad de las mujeres no se traduce en mayor empleo, sino que a pesar de que cada vez haya una mayor predisposición femenina al empleo, los niveles de paro en el caso de las mujeres han crecido.

Con respecto a la calidad del empleo femenino, siendo históricamente uno de los mayores problemas asociados, hemos observado cómo los avances han sido insuficientes. A pesar de que la reducción de la precariedad del empleo femenino sea uno de los retos prioritarios a nivel nacional, los datos reflejan que la contratación temporal ha sufrido un incremento notable en el último año (del 7%), mientras que en el caso de los varones el tipo de contratación incremental en los últimos periodos ha sido la indefinida, de modo que la brecha en cuanto al tipo de contratación se ha profundizado.

En relación a la calidad de empleo, también podemos concluir, que, a través del análisis de los salarios obtenidos, medidos por múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional, los salarios de las mujeres se concentran en más del 50% en el nivel más bajos (de 0 a 2 veces el SMI). Además, en el caso de los hombres, la proporción que perciben los salarios de los niveles más altos es el doble que el de las mujeres, por tanto, podemos inferir que la brecha salarial es una realidad.

La existencia de la brecha salarial puede estar muy vinculada a otro fenómeno investigado en relación al tercer objetivo, y es la existencia del techo de cristal. Como tercer objetivo nos propusimos analizar las perspectivas de la carrera profesional de la mujer, para ello resultaba

interesante ver si existían o no barreras en el acceso a altos cargos y niveles de dirección. Mediante el análisis realizado en torno a la composición de empresas del Ibex-35 podemos concluir que efectivamente las mujeres están sub-representadas en puestos de liderazgo. Además, mediante la observación de los niveles de formación obtuvimos más argumentos para demostrar la existencia de dicho techo de cristal, ya que la proporción de mujeres ocupadas con educación superior superaba en cada periodo desde el 2014 hasta el 2018 a la de los hombres con la misma preparación, por lo que resulta poco lógico la proporción de hombres presidentes de empresa supere al de las mujeres en un 81%.

El problema de la calidad del empleo, a su vez, está muy ligado tanto al tercer objetivo, por el que se pueden inferir ciertos rasgos representativos de los problemas estructurales del empleo femenino en España, tales como la división sectorial, por el cual las mujeres se relegan principalmente al sector servicios, y el hecho de que las situaciones profesionales predominantes son de empleo por cuenta ajena, o empleos dedicados al apoyo del negocio familiar, frente a los varones que tienen mayor acceso al empleo autónomo. Esto unido a la desproporción en cuanto a la presencia en el sector público y el sector privado, y la falta de acceso previamente comentada a puestos de liderazgo de las mujeres, explica la precariedad salarial.

El último objetivo trataba de determinar si las políticas de conciliación puestas en marcha fomentaban o frenaban la equidad laboral desde la perspectiva del género. De este objetivo, según el análisis realizado podemos concluir que el problema de fondo de la desigualdad salarial se ha intentado acatar por los distintos Planes de Igualdad, mediante una mayor movilización de la mujer en cuanto a la ocupación laboral, sin embargo, el interés por eliminar el techo de cristal o por aumentar el reparto de tareas y cuidados domésticos hasta ahora han sido insuficientes. La principal barrera de las políticas y propuestas actuales es que no consiguen relacionar de manera efectiva el reparto entre horas trabajadas y tiempo empleado en tareas domésticas en el caso de las mujeres. A parte de la falta de redistribución del tiempo, la redistribución salarial también sigue estando limitada al mercado laboral, sin avanzar hacia un salario equitativo por cuidar y laborar. La pérdida de salario por disminución de horas podría ser compensada con una flexibilización de jornadas de modo que se podría recuperar parte del salario a lo largo del año, aunque esta idea al no haberse materializado, no ha demostrado sus frutos de momento.

Bibliografía

- Alujas Ruiz, J. A. (2010). La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 61-80.
- BOE. (6 de Julio de 2002). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de Ministerio de la Presidencia: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-13356>
- Boston Consulting Group. (2012). *Top five myths about gender diversity. Shattering the glass ceiling: an analytical approach to advancing women into leadership roles*.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. *Economía industrial*, 121-137.
- Comisión Europea. (2003). *El futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos*. Bruselas.
- Consejo Económico Social. (2006). *Economía, Trabajo y Sociedad. España 2005. Memoria sobre la situación socioeconómica*. Madrid.
- de Pablos Ramírez, J. C., & Martínez, A. (2008). La estrategia europea de empleo: historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 105-133.
- Economipedia. (25 de Febrero de 2019). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>
- Evans, R. J. (1980). *Las feministas. Los movimientos de emancipación de las mujeres en Europa, América y Australasia 1840-1920*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, sa.
- Fernández, C. V. (1998). La liberalización del régimen franquista: la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. *Historia Social*, 45-65.
- Gamba, S. (Marzo de 2008). *Feminismo: historia y corrientes*. Obtenido de Mujeres en red. El periódico feminista: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397>
- Garrido, E. (1997). *Historia de las mujeres en España*. Madrid: Síntesis.
- Garrido, L. A. (2018). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género*. Santiago, Chile: Universidad Santo Tomás.
- Gómez, P. C. (2008). MUJER Y CONSTITUCIÓN: LOS DERECHOS DE LA MUJER ANTES Y DESPUÉS DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 73-103.
- González Madrid, D., & Ortiz Heras, M. (2017). La Historia, lost in translation? Actas del XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea. Ciudad Real : Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Guerra, L. M. (2000). Igualdad, no discriminación y acción positiva en la constitución de 1978. *Mujer y Constitución en España. Revista de estudios políticos*, 19-42.

- Instituto Nacional de Estadística. (25 de Febrero de 2019). Obtenido de http://www.ine.es/censo_accesible/en/glosario.html
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (03 de 2019). *Gobierno de España*. Obtenido de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario>
- Martínez, A. G. (2015). *El Techo de Cristal*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Ministerio de Igualdad. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Fundación Mujeres.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (25 de Febrero de 2019). Obtenido de Gobierno de España: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx>
- Molinero, C. (1998). Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un mundo pequeño. *Historia Social*, 97-117.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Laís Abramo.
- Ortiz Heras, M. (2006). MUJER Y DICTADURA FRANQUISTA. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-26.
- Pasquale, E. A., & Atucha, A. J. (2003). BRECHAS SALARIALES: DISCRIMINACIÓN O DIFERENCIAS DE PRODUCTIVIDAD. *Momento Económico*, 23-33.
- Piñeiro, C., Calderón, L., Morado, M. L., & Varela, M. C. (2010). *Cambios en el rol de la mujer desde 1945*. A Coruña: Senior University Ferrol.
- Pratt, G. (2004). *Working Feminism*. Temple University Press.
- Sarrió, M., Ramos, A., Heredia, E. B., & Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 55-68.
- Vidal, M. J. (2006). Equidad de género en la responsabilidad social de la empresa. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES*, 203-211.
- Wolters Kluwer. (s.f.). *Guías jurídicas*. Obtenido de Wolters Kluwer: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTQ0MLtbLUouLM_DxblwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgA0nb5ANQAAAA==WKE