



**Facultad de
Economía y Empresa
Universidad Zaragoza**

GRADO ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

DEPARTAMENTO DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL



Autor: Javier Duc Alcalde

Julio 2016

Autor: Javier Duc Alcalde

Tutor: Juan Miguel Baez

Título: Discriminación de la mujer en el mercado laboral

(Discrimination of women at working)

RESUMEN

Esta memoria trata sobre las discriminaciones sufridas por las mujeres en el mercado laboral. El objetivo de este proyecto es analizar los problemas a los que tienen que hacer frente las mujeres en el desarrollo de su actividad laboral. A lo largo de este estudio veremos que algunas de estas discriminaciones son: salariales, según modelos de contratación, dificultades de las mujeres embarazadas... Otro de los aspectos importantes es saber cuáles son las causas y las posibles soluciones a estos problemas. Finalmente usaremos las conclusiones para explicar las claves que ayudarían a eliminar o mejorar estas trabas laborales para las mujeres.

ABSTRACT

This project concerns about discrimination of women at working. The objective of this report is the analysis of the problems faced by women in the performance of their work. Along of the research some of the discriminatory aspects are explained as for example; wage discrimination, according to the model contracts, difficulties of pregnant women... Another important aspect of the report is to know what are the causes and possible solutions to these problems. We will use the final conclusions to explain the keys that allow to solve or to improve these problems for womens.

ÍNDICE

1.- Introducción.....	Pág.4
1.2 Metodología	Pág.9
2.- Entorno global y evolución.....	Pág.12
- Situación global	
- Distinción por sectores económicos	
- Aportación al PIB	
3.-Discriminaciones en el mercado laboral.....	Pág.27
3.1 Brecha salarial	Pág.29
3.2 La mujer en puestos directivos	Pág.41
3.3 Modelos de contratación	Pág.50
3.4 Embarazo	Pág.58
4.- Conclusiones.....	Pág.62
5.- Anexo.....	Pág.70
6.- Bibliografía.....	Pág.70

1. INTRODUCCIÓN

La mujer, aun siendo la productora de la propia vida, ha sido la gran ausente en la historia de la humanidad pese a su contribución al desarrollo de la sociedad desde las civilizaciones más remotas hasta nuestros días.

Si hacemos un breve repaso por la historia y vemos el desempeño de la mujer desde la prehistoria hasta la actualidad; vemos cómo ha ido evolucionando, o no, el papel de la mujer dentro de la sociedad tanto en su vida cotidiana como laboral.

Comenzando por la mujer prehistórica las diferentes investigaciones han revelado que su papel era el de recolectar vegetales, mientras que eran los hombres los que se encargaban de la caza, principal medio de subsistencia.

Posteriormente a lo largo de las distintas civilizaciones principales como pueden ser la Egipcia, Griega y Romana las mujeres han desempeñado distintos papeles con mayor o menor libertad. Mientras que en Grecia la mujer estaba aislada de la vida pública y únicamente desempeñaba labores del hogar y del cuidado de su marido, en las otras dos culturas nombradas, aparte de esta actividad doméstica, dedicaban parte de su tiempo a trabajos agrícolas e incluso labores de pequeño comercio, aunque siempre bajo la tutela del marido.

La Edad Media continuó con la tendencia del mantenimiento de las tierras de labranza por partes de las mujeres, lo cual suponía una contribución fundamental al mantenimiento de la economía del sector agrícola. También se comenzó con una actividad doméstica en casas de familias adineradas y nobles de la época, por parte de mujeres con menos recursos, como alternativa al campo.

Entrados en la Edad moderna se pueden destacar dos fenómenos predominantes. Con el Renacimiento se facilita y promociona la educación para un porcentaje mayor de la población que en etapas anteriores, tanto a niveles básicos como universitarios; pero estos últimos niveles de educación superior orientados únicamente para los varones. Y el otro hecho recalcable es la Revolución industrial durante los siglos XVIII y XIX, la cual propició la incorporación de la mujer a sectores industriales, especialmente en fábricas dedicadas al textil.

A finales del Siglo XIX, España atraviesa por una situación de miseria general con una grave hambruna, esto no deja otro remedio que la búsqueda de trabajo fuera del hogar por parte de la mujer. Los empresarios sabedores de las necesidades de la época ven una

oportunidad para conseguir mano de obra barata, y contratan a estas mujeres desesperadas por conseguir un empleo con sueldos que no llegaban ni al 50% del sueldo de los varones del mismo sector. Esto nos hace ver que desde los comienzos de la incorporación de la mujer como asalariadas al sector empresarial, ha conllevado desigualdades y discriminaciones constantes desde sus inicios, y aunque con cierta mejoría, hasta la actualidad.

Obviando los motivos económicos, existían otras trabas discriminatorias hacia estas empleadas, que tenían que sufrir el desprecio de un amplio porcentaje de los trabajadores masculinos, los cuales pensaban que eran competencia y les quitaban el trabajo. Con todo esto las autoridades se vieron obligadas a regular la actividad empresarial femenina, aunque nunca les otorgaron los mismos derechos que a los hombres.

En el Siglo XX, se produjo una incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral, esto fue forzado por las dos Guerras Mundiales. Fueron ellas las que durante este difícil periodo sostuvieron la economía occidental, ya que gran parte de los hombres estaban centrados en las acciones bélicas.

E individualmente en España con la fatídica Guerra civil, se abrieron nuevos caminos laborales a las mujeres como la realización de servicios auxiliares de guerra. Una vez finalizada esta guerra, con la victoria e instauración del Régimen Franquista, se defendía una sociedad altamente patriarcal, por lo que se vivió un retroceso y la mujer se volvió a ver relegada al ámbito privado y doméstico. Incluso se llegaron a aprobar numerosas leyes tan incomprendibles como ridículas algunas de las cuáles prohibían la realización de trabajos en horario nocturno para las mujeres y la obligación de excedencia por matrimonio.

Aunque unos años después, se produjo un hecho fundamental en esta equiparación de sexos, ya que se aprobó la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre los Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer (BOE, 1961). Esta ley reconocía los mismos derechos a hombres y mujeres para el desempeño de actividades políticas y profesionales, a excepción del Ejército y los Cuerpos de Seguridad así como los trabajos designados penosos, peligrosos o insalubres que únicamente podían ser desempeñados por hombres.

Durante los años siguientes se fueron eliminando algunas de las restricciones comentadas anteriormente, hasta que el 20 de noviembre de 1975 se produce la muerte del dictador Francisco Franco y el 6 de diciembre de 1978 se aprueba la Constitución Española aún vigente. Estos hechos abren las puertas de par en par a la equiparación social de la mujer con el hombre y con el reconocimiento de los derechos negados anteriormente.

Toda esta evolución con su correspondiente proceso de visibilización social y laboral de la mujer ha ido acompañado de un avance jurídico paralelo; el cual ha posibilitado, aunque muy poco a poco, la reducción de desigualdades y equiparación de los derechos de ambos sexos. Estos avances han conseguido logros de gran relevancia, como por ejemplo el derecho al voto femenino, mismos derechos de acceso a la educación... Aunque en otros aspectos, pese a la notable mejora, queda un largo camino, como puede ser la total equidad salarial y el destierro del pensamiento de que hay trabajos para los que las mujeres no están preparadas.

La Constitución, siendo esta la norma suprema del ordenamiento jurídico español, establece en su Artículo 14, la igualdad formal y la no discriminación por razón de sexo. Unido a esto insta a los poderes públicos a “*promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud*”. Unido a esto, establece en su Artículo 35, que “*se reconoce a todos los españoles el deber y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”.

Como apoyo a la Constitución a lo largo de los años de democracia en España, se han ido incorporando instrumentos legales de normativa antidiscriminatoria en el apartado laboral. Algunas de las más relevantes son: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 1994), Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 1995), Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 2000).

Unido a todo esto se aprueba la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (BOE 2007), también llamada LOI. Incorporando el principio de transversalidad en materia de igualdad, intentando combatir cualquier manifestación de

discriminación por razón de sexo y además instando a los poderes públicos a implicarse y actuar dentro de las empresas privadas.

Toda esta normativa ha facilitado la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, con un aumento paulatino de la tasa de actividad femenina. Pero pese a todos los intentos legales por evitarlo, como veremos desarrollado a lo largo de este informe, entenderemos que en la realidad del día a día no se ha conseguido suprimir la discriminación sufrida por las mujeres en el mercado laboral, en distintas facetas del trabajo. Es evidente, por tanto que la igualdad formal ante la ley no es suficiente para alcanzar una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Como podemos destacar del desarrollo histórico hecho anteriormente, desde la Prehistoria hasta nuestros tiempos, hombres y mujeres han venido a ocupar distintos roles tanto en su desempeño laboral como privado. Desde la práctica nula actividad fuera del hogar del sexo femenino a una participación notable en la actualidad, aunque sin llegar a niveles del sexo opuesto. De esta forma se ha perpetuado el dominio masculino en el mundo de los negocios en mayor o menor medida, y la mujer tradicionalmente ha quedado regalada a un segundo plano y a una posición subordinada de los varones.

Además, incluso actualmente, existen numerosas discriminaciones a las cuales se tienen que enfrentar las mujeres. Y pese a pasar a formar parte del mercado laboral, en innumerables ocasiones las mujeres se han visto relegadas a desempeños de diversas acciones con un menor calado y en su mayoría alejadas de puestos con potestad de decisión. Ya que la proporción de mujeres en los niveles superiores ha sido y es prácticamente testimonial, y contra mayor es el nivel jerárquico y mayores son las organizaciones más amplia es la brecha de desigualdad. Añadido a esto, cabe destacar que por un mismo trabajo, son muchas las ocasiones en las que las mujeres reciben una remuneración menor y es aquí donde se produce otra brecha discriminatoria, en el apartado salarial.

Por otra parte es innegable que a lo largo de del transcurso del tiempo, se han producido avances que han ido reduciendo todas estas discriminaciones. Pero también es obvio que el ritmo de estos procesos es insuficiente y aún queda un largo camino por recorrer.

Han sido numerosas las personalidades públicas del mundo político como de otros muchos ámbitos los que se han interesado por estos problemas. Los cuáles han dedicado parte de su tiempo y esfuerzo a intentar solucionar parte de estos prejuicios para las mujeres, uno de ellos es el autor de la siguiente cita.

*“Puede juzgarse el grado de civilización de un
pueblo por la posición social de la mujer”*

(Domingo Faustino Sarmiento)

Domingo Faustino Sarmiento (1811 – 1888) Político, escritor, docente, periodista y militar. Presidente de la nación Argentina entre 1862 y 1864. Se destacó por su lucha en la educación pública y en su contribución al progreso científico y cultural.

Sarmiento es sin duda uno de los grandes pensadores del Siglo XIX, analizó problemas políticos y sociales; y uno de sus mayores pensamientos era la situación en la que se encontraban las mujeres de su época, las cuales vivían bajo la tutela de sus padres hasta que pasaban a depender de sus maridos una vez casadas. Mientras duraba el matrimonio estas no podían ejercer actividades comerciales o buscar empleo sin el consentimiento previo de sus maridos.

La opinión que Domingo Sarmiento intenta reflejar en sus diferentes escritos es la lucha contra el estereotipo que tenía la sociedad de aquel entonces donde la mujer era un ser inferior únicamente válido para la vida doméstica, indefenso y sin capacidad de pensar y mucho menos de decidir.

Con la frase citada anteriormente, se hace referencia a la necesidad de cambio y evolución que existía, haciendo ver que la necesidad de desarrollo social iba íntimamente ligada a la transformación del rol de la mujer en la sociedad. La cuál debía de dejar de depender de sus padres y del marido y pasar a ser un ser independiente, capaz de tomar sus propias decisiones y poder entrar a formar parte del mundo laboral y desarrollar sus propios proyectos sin la necesidad de tener que pedir permiso para ello.

Si se estudia la vida de este escritor vemos que tanto en su vida laboral como personal trato de rodearse de un nutrido grupo de mujeres, lo que le permitió corroborar su ideal

de una mujer fuerte, voluntariosa y con grandes capacidades en los distintos ámbitos de la vida. Lo que le dio numerosos argumentos para ver que el potencial de futuro de un pueblo va íntimamente ligado a la capacidad de evolución del sexo femenino, el cuál debía dar un paso adelante y salir de un segundo plano y entrar a formar parte de la sociedad de igual a igual.

Insistió sobre la necesidad de educación de la mujer, asegurando que si se le permitía a una mujer formarse con libertad y dejar que desarrollasen sus conocimientos, estas lograrían grandes resultados, ya que poseen unas capacidades de imaginación, progreso y gestión, de las que el hombre (a veces estancado) desconoce y no es capaz de poner en práctica.

Debemos tener en consideración que Sarmiento hablaba sobre las circunstancias de su época y su zona geográfica (Sudamérica), pero pese a esto vemos que la cita anterior es fácilmente aplicable tanto a tiempos pasados como actuales, y a la gran parte del mundo en general, y al mundo laboral en particular.

Tras esta breve introducción, en la cual hemos intentado reflejar cual ha sido el papel de la mujer tanto en su vida privada así como, en mayor medida en su vida laboral, a lo largo de los tiempos y como ha sido esta evolución y su introducción al mundo del trabajo remunerado; pasaremos a explicar cómo se estructura el presente informe: “**La discriminación de la mujer en el mercado laboral**”.

1.2 METODOLOGÍA

Para un correcto análisis del tema tratado, que cómo hemos comentado anteriormente, se trata de las diferentes discriminaciones que sufre el colectivo femenino por razón de sexo en el mercado laboral, considero oportuno dividir el trabajo en tres bloques fundamentales:

- Un primer apartado, que se basa en el estudio de cómo se ha producido la incorporación de la mujer al mercado laboral y como se han distribuido en los diferentes sectores del tejido empresarial.

Para esto vamos a tomar como referencia los datos de la encuesta de población activa que arroja el INE anualmente, y lo estudiaremos entre los años 2008 y 2013. (Todos los

datos, cifras y porcentajes que aparecen en este apartado se extraen de la página web de este organismo oficial).

En distintos apartados de este bloque usaremos la tasa de población activa, debido a que entiendo que es la que refleja el total del mercado laboral, ya que si uso simplemente la tasa de ocupados, descarto a los desempleados:

$$\text{Tasa de población activa} = \text{Población ocupada} + \text{Número de desempleados}$$

En este apartado se deducen numerosos porcentajes tanto de población masculina o femenina, con respecto al total de la población o al total de población activa o de algún sector económico en particular; lo cual se calcula con una simple división y posterior multiplicación por cien, para obtener el resultado proporcional.

Este apartado aunque se aleja de las discriminaciones laborales en sí, lo he considerado imprescindible, ya que para estudiar estas discriminaciones es necesario conocer cómo se distribuyen y se han distribuido en años pasados las mujeres trabajadoras

· El siguiente bloque es el que le da nombre propiamente a este trabajo, es aquí donde se estudiarán y cuantificaran las distintas discriminaciones que sufren las mujeres, únicamente por serlo, en el ejercicio de su profesión.

Para ello diferenciaremos 3 discriminaciones principales:

1.- Brecha salarial; aquí se explicarán porque, cuanto y a que se debe que las mujeres cobren menos que los hombres, por la realización de un mismo trabajo.

Aquí volvemos a usar los datos del INE. Para hallar las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres usamos la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{Ganancia femenina}}{\text{Ganancia masculina}} \right) \times 100 = \% \rightarrow \text{Para saber qué porcentaje del sueldo de los hombres ganan las mujeres.}$$

$$\left(\frac{\text{Ganancia masculina} - \text{Ganancia femenina}}{\text{Ganancia masculina}} \right) \times 100 = \% \rightarrow \text{Diferencia proporcional entre hombres y mujeres.}$$

Durante este apartado estudiaremos constantemente, tanto el salario medio anual como el salario por hora de ambos sexos.

En este apartado ampliaremos el rango y compararemos brevemente los datos que se obtienen en España con otros países.

2.- Mujeres directivas; veremos el número de mujeres que consiguen alcanzar puesto de alta dirección así como los de un escalón menor de media dirección.

Aquí también traspasaremos las fronteras de nuestro país, para realizar distintas comparaciones.

3.- Tipos de contratos; tanto a tiempo parcial como a jornada completa y si son temporales o indefinidos.

En este apartado también usaremos datos del INE para estudiar la evolución y que tipo de contratos son más representativos, según sexo.

· Y un último apartado de conclusiones, donde resumiremos los puntos más relevantes y las deducciones que hemos sacado en claro. Así como posibles soluciones y puntos a mejorar en un futuro y posibles actuaciones tanto públicas como privadas, que permitan revertir esta situación.

2.-DIFERENCIA EVOLUTIVA DE OCUPACIÓN LABORAL POR SEXO Y APORTACIÓN AL PIB EN ESPAÑA (ENTORNO GLOBAL)

A continuación voy a pasar a desarrollar un estudio numérico de cómo ha sido la incorporación de la mujer al mundo laboral. Realizando un análisis comparativo de cuáles son las cifras de población activa por géneros, en relación al crecimiento de la población total española; y una posterior observación de la aportación al PIB.

El estudio se va a centrar en el periodo 2002-2015. Todas las cifras que aparecen a continuación se recogen de la página web del INE (Instituto Nacional de Estadística), siendo este un organismo oficial y el más fiable y seguro bajo mi punto de vista.

Siendo el tema del trabajo “La discriminación de género en la empresa”, tenemos que tener claro los puntos a analizar.

- En esta parte del trabajo solo se van a exponer datos de España (aunque en otros apartados se puedan tomar como referentes otras comparaciones exteriores).
- Dentro del total de la población el objetivo del estudio es la discriminación laboral; por lo que los datos se basan en lo referente al mercado laboral.
- Al tratarse de discriminación por género, siempre se va a tratar de realizar la comparación entre hombres y mujeres.

Para comenzar es necesario exponer los datos desde un punto de vista general, e ir reduciendo el análisis a colectivos más concretos. Por lo que primero mostraré la evolución del **total de la población Española**, con el objetivo de ver el número total de personas y después iré reduciendo a las personas que por edad y diferentes condicionantes pueden formar parte del mercado laboral.

En la tabla 1 vemos que la población Española ha aumentado en más de 5 millones en estos 13 años, esto se debe a diferentes causas como la inmigración, aumento de la natalidad... y otras muchas en las que no voy a profundizar, ya que no es el tema a tratar. Este crecimiento de la población en estos años ha sido homogéneo entre hombres y mujeres, ya que ambos han aumentado en 2,7 millones manteniendo la diferencia en 800.000 mujeres más que el sexo contrario.

* Tabla 1

Población total a 1 de enero			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2002	20.115.522	20.919.749	41.035.271
2003	20.542.468	21.285.368	41.827.836
2004	20.924.581	21.622.873	42.547.454
2005	21.335.283	21.961.052	43.296.335
2006	21.719.317	22.290.652	44.009.969
2007	22.118.970	22.665.689	44.784.659
2008	22.591.484	23.077.454	45.668.938
2009	22.880.534	23.358.736	46.239.270
2011	23.049.476	23.617.698	46.667.174
2012	23.099.009	23.719.207	46.818.216
2013	23.017.758	23.710.132	46.727.890
2014	22.877.461	23.634.738	46.512.199
2015	22.826.546	23.623.019	46.449.565

Este aumento generalizado de población, vive su máximo esplendor en la época comprendida entre 2002 y 2008 con casi 700 mil personas más cada año, viéndose frenada esta evolución a partir del inicio de la crisis, donde los primeros años seguía aumentando (aunque mucho más lentamente), llegando a verse en números negativos en estos últimos años (principalmente por la vuelta de población inmigrante a sus lugares de nacimiento, descenso de la natalidad, emigración de jóvenes españoles...).

Observando los datos de población total arrojados anteriormente, vemos que este crecimiento general no influye en los posibles cambios del mercados laboral, en cuestión de sexo.

Dentro de este dato de población total, quiero quedarme con otro más concreto que es el número de **personas activas** tanto hombres como mujeres. *Definimos población activa como:* La cantidad de personas que han integrado al mercado de trabajo, es decir, que tienen un empleo o que lo buscan activamente en la actualidad.

Me he decidido por utilizar los datos de población activa y no de población ocupada, ya que en este último dejaría de lado a la población desocupada que busca un trabajo, y en mi opinión sería dejar de lado a una parte del mercado laboral, siendo este el protagonista del estudio a realizar.

Una vez visto el número de población Española, vamos a ver el número de personas activas, estos datos los encontramos en la Encuesta de Población Activa (EPA) del trimestre 1 con el objetivo de que sea lo más aproximado posible al 1 de enero de los datos anteriores de población total.

*Tabla 2

EPA T1			
Año	Hombres	Mujeres	Diferencia
2002	11.192.300	7.442.700	3.749.600
2003	11.552.500	7.868.700	3.683.800
2004	11.830.300	8.249.700	3.580.600
2005	12.222.200	8.635.200	3.587.000
2006	12.493.800	9.027.400	3.466.400
2007	12.731.000	9.399.700	3.331.300
2008	13.044.400	9.766.000	3.278.400
2009	13.107.200	10.195.500	2.911.700
2011	12.841.700	10.505.700	2.336.000
2012	12.740.600	10.692.400	2.048.200
2013	12.596.600	10.711.800	1.884.800
2014	12.282.100	10.601.800	1.680.300
2015	12.322.400	10.577.000	1.745.400

Es aquí donde podemos empezar a profundizar en el objetivo del trabajo y donde observamos algunos datos muy relevantes.

*A la hora de comentar estos datos, debemos andar con pies de plomo; ya que, como comentábamos anteriormente, vamos a analizar datos de población activa y no de población ocupada, por lo que tenemos que tener en cuenta que muchas personas que pese a perder su empleo, siguen dentro de esta calificación, ya que se encuentran con una búsqueda activa de otro trabajo.

Si estudiamos la tabla 2 por columnas:

• **Hombres**: Del año 2002 en adelante vemos que se produce una paulatina evolución del número de trabajadores masculinos. Cada primer trimestre de año, tenía unos 300-400 mil trabajadores más que el anterior. Esta tendencia cambia con la llegada de “la famosa crisis” que si instaura en nuestro país a finales de 2008, y lo que hace que disminuya el número de población activa masculina a partir del primer trimestre de 2009, que es cuando se empieza a ver reflejada esta enorme destrucción de empleo.

• Mujeres: Pese a ser mayor el número de mujeres que el de hombres en la población Española, vemos que históricamente el número de población activa femenina es menor.

Si observamos la evolución detenidamente, nos damos cuenta que el número de mujeres en el mercado laboral mantiene una evolución positiva hasta el año 2013, donde sufre una caída por dos años consecutivos, aunque menor que la del sexo contrario. Esto nos hace pensar que la crisis ha tenido una menor incidencia laboral en las mujeres. Y que **pese a la destrucción generalizada de empleo, ha sido más fuerte el poder de incorporación de la mujer al mercado laboral.**

Diferencia: Esta columna es el resultado de la resta del número de hombres activos con el de mujeres. Es quizás la columna más importante de la tabla, y de cuyo análisis podemos sacar las conclusiones más reveladoras de cómo ha evolucionado el mercado laboral (por razón de sexos) en estos últimos años.

Vemos que en 2002 existía una gran diferencia entre hombres y mujeres de 3,7 millones. Pero con la enorme mejoría del número de mujeres activas, no sin gran esfuerzo, estas han conseguido recortar distancia 2 millones, situándose esta diferencia en 1,7 millones más de hombres que mujeres activas.

Al igual que en las columnas anteriores (y en consecuencia de los comentarios de estos apartados), vemos que a partir de la existencia de la crisis, se ha acelerado la disminución de la brecha de población activa por sexos. Debido a la unión de la enorme reducción de trabajadores masculinos y la menor incidencia de la crisis en el mercado laboral femenino y la evolución de su incorporación al trabajo.

Son estos datos de diferencia, los que nos permiten hacernos una imagen más real y consecuente, de la discriminación de la mujer a la hora de comenzar en un puesto de trabajo y mantenerlo. Y cómo con el paso de los años esto se ha ido reduciendo y normalizando, pese a la gran mejoría que aún queda por hacer.

A continuación, vamos a pasar a desarrollar las cifras anteriores, pero con otro enfoque distinto; mediante el estudio porcentual de hombres y mujeres activas con respecto a la población total.

Año	H activos	M activas	H activos	M activas	Diferencia Respecto Pob total
	H total	M total	Pob total	Pob total	
2002	55,6%	35,6%	27,3%	18,1%	9,1%
2003	56,2%	37,0%	27,6%	18,8%	8,8%
2004	56,5%	38,2%	27,8%	19,4%	8,4%
2005	57,3%	39,3%	28,2%	19,9%	8,3%
2006	57,5%	40,5%	28,4%	20,5%	7,9%
2007	57,6%	41,5%	28,4%	21,0%	7,4%
2008	57,7%	42,3%	28,6%	21,4%	7,2%
2009	57,3%	43,6%	28,3%	22,0%	6,3%
2011	55,7%	44,5%	27,5%	22,5%	5,0%
2012	55,2%	45,1%	27,2%	22,8%	4,4%
2013	54,7%	45,2%	27,0%	22,9%	4,0%
2014	53,7%	44,9%	26,4%	22,8%	3,6%
2015	54,0%	44,8%	26,5%	22,8%	3,8%

Tabla 3 Datos porcentuales resultado de Tabla 1 y Tabla 2

Pasamos a estudiar la Tabla 3, la cual trata de datos porcentuales resultado de las Tablas 1 y 2; es decir en las dos primeras columnas se estudia dentro de los hombres y mujeres que porcentaje de ellos y ellas se encuentran activos. Por otra parte en las columnas 3 y 4 vemos el porcentaje de hombres y mujeres activos respecto al total de la población española.

Podríamos llegar a pensar que ambos pares de columnas arrojan idénticos resultados, y que simplemente el segundo es la división entre 2 del primero; y aunque es algo cercano no es así, ya que como veíamos anteriormente el número de mujeres es mayor al de hombres, y es por esto a lo que se debe esta distinción.

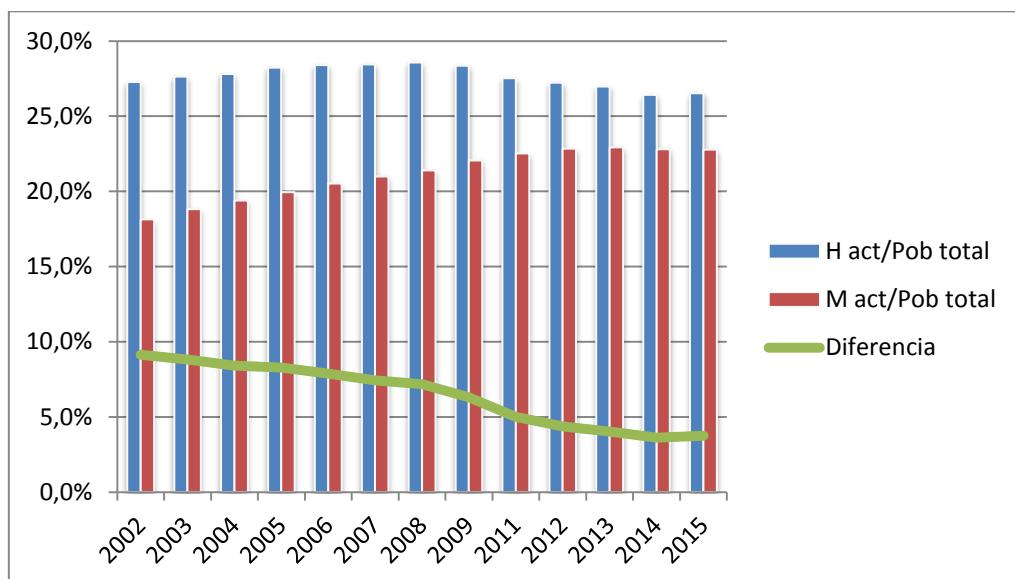
Con los datos separados por sexos, vemos que dentro de los hombres más de la mitad de ellos es población masculina activa. Siendo este dato una cifra muy regular en torno al 54%-56% desde el año 2002 al 2015. Y al igual que en todos los análisis anteriores vemos su tendencia alcista hasta el 2008 que cambia.

A diferencia de los hombres **dentro del apartado femenino, su parte de población activa no alcanza la mitad**, situándose en el 35% en 2002 y en el 45% 2015; también se aleja esto último de los datos masculinos, ya que lejos de la cierta estabilidad anterior, **en el sector femenino la población activa ha evolucionado en un 10% en**

estos años. Y aquí también su tendencia al alza hasta 2013, con pequeñas bajadas en los años siguientes.

Las 3 últimas columnas de la Tabla 3, son el estudio de la población activa tanto masculina como femenina (y su diferencia), respecto al conjunto total de la población Española. En conjunto con la tabla, estos datos están representados gráficamente a continuación, con el objetivo de obtener una idea más visual y explicativa.

Gráfico 1 * Porcentaje de hombres y mujeres activas, respecto al total de la población.



En el gráfico 1 vemos que son datos muy parecidos a los comentados anteriormente, con sus mismas tendencias alcistas y bajistas, con los puntos de inflexión en los mismos años concretos y con la mayor o menor estabilidad masculina y la correspondiente evolución femenina.

Cabe destacar en este ámbito la columna y representación de la diferencia porcentual entre hombre y mujeres. Observamos en la línea verde del gráfico como su tendencia a la baja es continua, lo que nos indica que **las mujeres activas han conseguido recortar terreno en todos estos años de estudio a los hombres activos. Pasando a ser esta diferencia del 9,1% en 2002 a únicamente un 3,8% del 2015.**

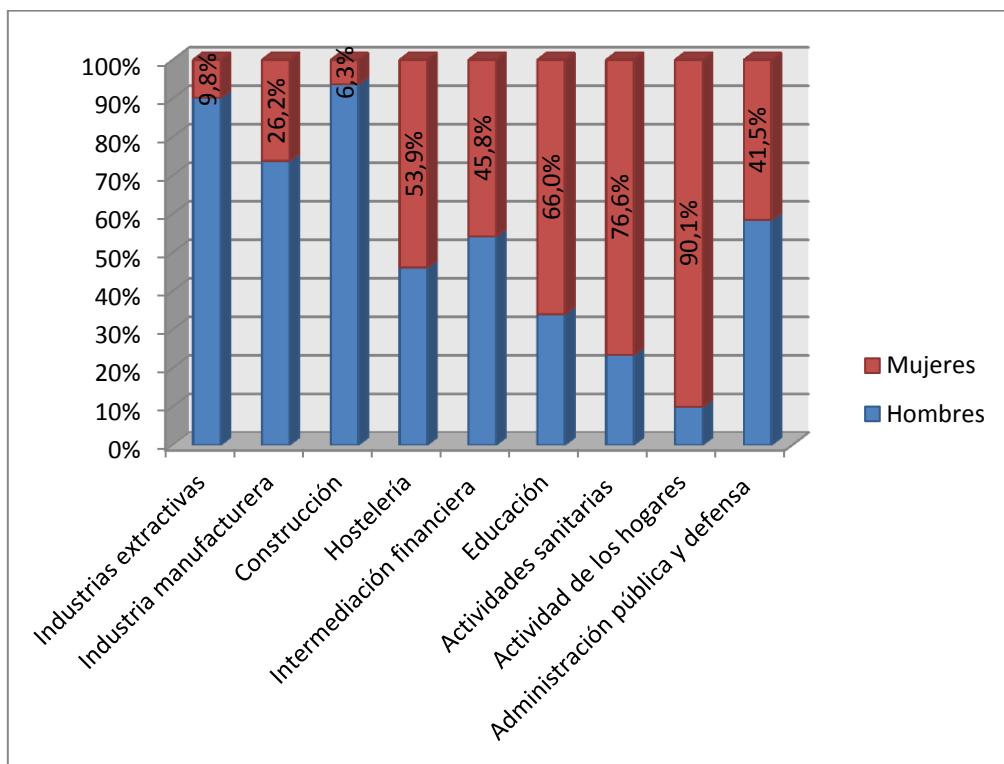
Como es fácilmente entendible, podemos afirmar que **si a lo largo de unos años continua esta tendencia, seremos capaces de alcanzar la paridad laboral entre**

hombres y mujeres desde un punto de vista general, o incluso el cambio del panorama nacional y que las mujeres sean capaces de superar a los hombres activos.

Hasta ahora nuestro estudio ha sido general, simplemente contabilizaba el total de puestos de trabajo de la población española, a continuación he seleccionado unos grupos de actividad más reducidos con el objetivo de ver las diferencias que existen entre ellos; y poder ver cuáles son más característicos de hombres y mujeres; y ver donde desarrolla cada uno su actividad.

Algunos de los sectores que he escogido a modo de muestra son; construcción, industria, sanidad, cuidado de los hogares...

Gráfico 2 *Promedio 2002-2015 según rama de actividad por sexo.



En el gráfico 2 vemos representado algunas de las distintas ramas de actividad y como existen grandes diferencias dentro de ellas entre hombres y mujeres. Vemos que existen trabajos que son predominantemente masculinos y por el contrario hacia cuales se dirigen las mujeres trabajadoras.

Vemos que tanto la industria (en especial la extractiva) y la construcción están prácticamente copados por hombres, ya que sobrepasan el 90% del sector. Por lo que podemos afirmar sin ningún género de dudas, que son sectores con gran predominancia masculina, y donde apenas hay representación femenina. En el lado opuesto, se encuentran la actividad en los hogares con un 90% de trabajadoras femeninas, y aunque no tan distantes otros sectores en los que también destacan las mujeres como pueden ser educación, sanidad y hostelería.

Entre medido de estos dos extremos se encuentran ciertas actividades muy igualitarias que cuentan con un número muy similar de hombres y mujeres; como son las actividades financieras y el empleo público.

Sectores económicos y aportación de la mujer al PIB

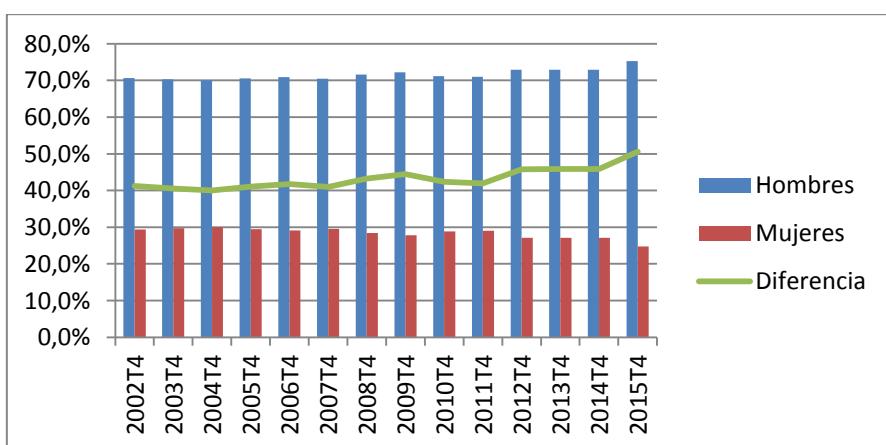
La economía española (al igual que la mayoría), la podemos diferenciar en 4 grandes sectores: agricultura, industria, construcción y servicios.

En primer lugar vamos a estudiar muy por encima la composición e integración de la mujer en cada uno de estos.

Realizamos este análisis con el objetivo de ver más concretamente los sectores predominantes de la integración de la mujer dentro de los cuatro grandes grupos económicos.

• Agricultura:

Gráfico 3 *Evolución porcentual sector agrícola



En el gráfico 3 observamos que el porcentaje de hombres que se dedican al sector terciario, es mucho mayor que el de mujeres, ya que en torno al 70% son hombres. Vemos que la cifra es muy constante y la línea de diferencia es muy recta, sin grandes oscilaciones. Salvo en los últimos años que la cifra absoluta de hombres trabajando en esta área ha aumentado y en contraposición el número de mujeres dedicadas al campo y actividades similares ha disminuido en gran medida. Estas dos razones son las que hacen que desde 2011, que la diferencia era de un 42% se ha ampliado hasta más de un 50% por ciento en 2015. Lo que nos indica que más de $\frac{3}{4}$ de los trabajadores agrarios sean hombres.

En resumen vemos que en este sector predomina la mano de obra masculina frente a la femenina y que la brecha ha aumentado en estos últimos años.

Si estudiamos los datos, el aumento de esta brecha tiene dos causas como hemos comentado antes:

- Una es el abandono progresivo de las labores agrícolas por parte de la mujer.
- Y la segunda se basa en la vuelta al campo de muchos hombres a partir de 2008, los cuales se vieron afectados por la crisis, y con la pérdida de sus trabajos, vieron en la vuelta al campo en una posible salida laboral. Ya que es muy significativo como en valores absolutos, desde 2002 hasta 2008, se iba observando una disminución del número de trabajadores, cambiando esto a partir de 2008 que muchos de ellos se refugiaron en este sector para compensar la pérdida de su trabajo anterior.

• Industria:

La siguiente tabla muestra (en miles) los valores absolutos de los trabajadores/as en el sector industrial.

Vemos en la tabla 4 que en este sector ha ido perdiendo trabajadores (tanto hombres como mujeres) paulatinamente a lo largo de los años. Ambos sexos han visto reducido el número de personas dedicadas al ámbito industrial, debido a la “fuga” de trabajadores hacia el sector servicios y la desmembración del tejido industrial en España.

*Tabla 4

Evolución sector industrial por sexos				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
2002T4	3439,7	2530,9	908,7	1622,2
2003T4	3371,1	2528	843,1	1684,9
2004T4	3457,2	2562,4	894,9	1667,5
2005T4	3474,7	2572,7	902	1670,7
2006T4	3493,4	2598,8	894,6	1704,2
2007T4	3449,8	2547,5	902,3	1645,2
2008T4	3391,2	2520,7	870,5	1650,2
2009T4	3048,2	2267,7	780,5	1487,2
2010T4	2896,6	2166,6	730,1	1436,5
2011T4	2834,7	2139,9	694,8	1445,1
2012T4	2745,4	2042,1	703,3	1338,8
2013T4	2589,2	1946,3	642,9	1303,4
2014T4	2650,9	1980,4	670,5	1309,9
2015T4	2637,8	1956,9	680,9	1276

Vemos en la tabla 4 que en este sector ha ido perdiendo trabajadores (tanto hombres como mujeres) paulatinamente a lo largo de los años. Ambos sexos han visto reducido el número de personas dedicadas al ámbito industrial, debido a la “fuga” de trabajadores hacia el sector servicios y la desmembración del tejido industrial en España.

Aunque, como hemos comentado, ha disminuido el número de trabajadores, si observamos la columna que muestra la diferencia entre ambos sexos, vemos que ha sido mayor la pérdida de trabajadores masculinos, ya que la diferencia se ha ido reduciendo año tras año.

• Construcción:

Como ya hemos comentado anteriormente este es un sector en el predomina con gran diferencia la mano de obra masculina.

Este sector tuvo un crecimiento desmesurado en el aumento del número de mano de obra especialmente masculina, y también proporcionalmente en el número de mujeres. Pero claro a grandes subidas grandes batacazos, y a la llegada en 2008 de la crisis (afectando con gran dureza a este sector, con el famoso pinchazo de la burbuja inmobiliaria) se produjo un desplome desorbitado del número de trabajadores dedicados al ladrillo.

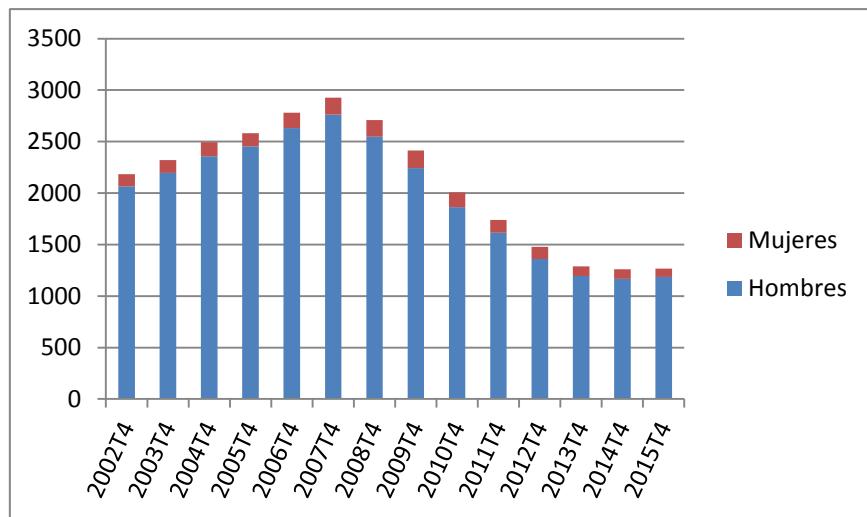
En el mayor pico de actividad se registró en 2007 con un total 2.760.200 hombres hasta llegar en 2014 a 1.166.000, mucho menos de la mitad que en 2007.

Y desde el punto de vista femenino curiosamente el mayor número de trabajadoras se experimentó en 2009 (172.100), con el mínimo en 2015 (82.100).

Los hombres han copado el 94% de los puestos de trabajo en este sector. Con un 87% de diferencia respecto a sus compañeras de profesión.

A continuación vamos a pasar a ver gráficamente la evolución anual de los valores absolutos de trabajadores (en miles):

Gráfico 4 *Evolución absoluta por sexos en la construcción



Servicios:

Este es el 4º y último de los sectores económicos a analizar. Es el de mayor importancia relativa con mucha diferencia frente a los 3 anteriores, aglutina el mayor número de personas empleadas y es el que posee, con mucha diferencia la mayor aportación al PIB español.

En el año 2015 este sector poseía un total de 15.170.000 de trabajadores, muy por encima de los grupos anteriores.

Este es el único sector en el cual el número de mujeres activas en servicios, supera al de hombres. Por lo que nos encontramos con una diferencia positiva, a favor del sexo

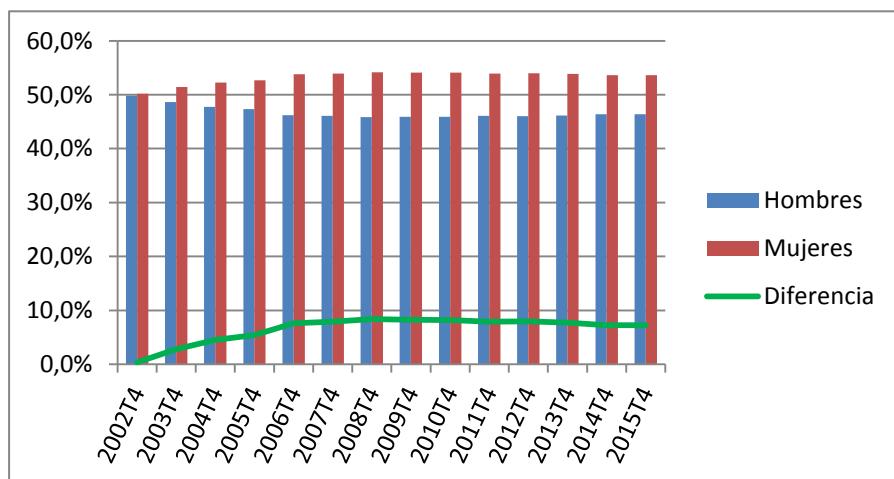
femenino. Esto se debe a que es en este sector donde se engloban las ramas de actividad que hemos comentado anteriormente que tenían predominancia de mujeres, como pueden ser la hostelería, sanidad, hogares...

Si seguimos con el estudio de valores absolutos vemos que en 2002 existía paridad entre hombres y mujeres con una diferencia mínima de 41.600 a favor de las mujeres (0,04%) algo insignificante.

Es un sector en el que siempre ha existido una tendencia alcista en el número total de trabajadores, y en el que la crisis ha tenido menor fuerza, ya que aunque frena la tendencia a la alza, no sufre perdida de trabajadores y consigue mantenerse en los mismos niveles, es decir ni sube ni baja en número de trabajadores.

En el gráfico que viene a continuación vemos, la evolución porcentual de hombres y mujeres trabajadoras en el sector servicios con respecto al total de este sector.

Gráfico 5 *Evolución porcentual sector servicios



Como hemos comentado anteriormente, vemos que la línea que marca la diferencia entre sexos, es favorable al grupo femenino.

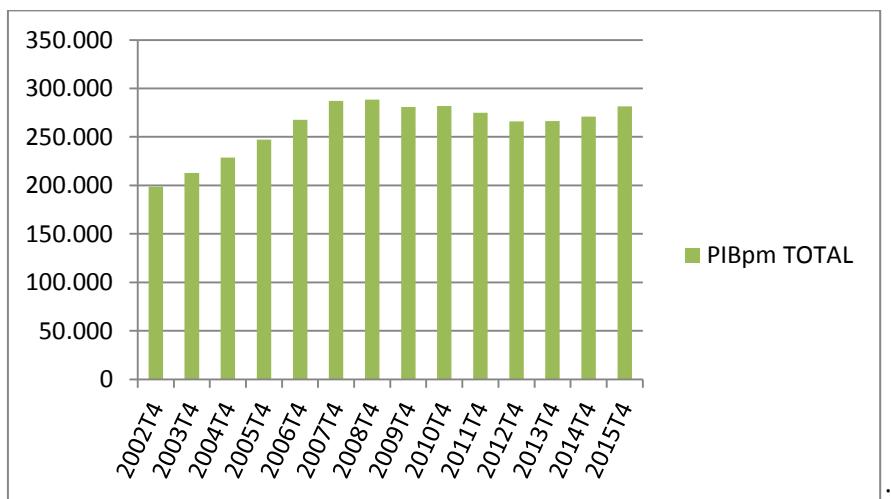
En 2002 el porcentaje de hombres y mujeres era prácticamente el mismo. Vemos que a partir de aquí, las mujeres empiezan a ganar terreno aumentando el número de trabajadoras (en valores absolutos) en mayor medida que el de los hombres, lo que hace que aumente claramente la diferencia porcentual entre ambos.

Este crecimiento de la diferencia se ve frenado con la crisis, que pese que no consigue mermar en gran medida este sector, sí que hace que se detenga el aumento anterior, y estabilice los valores porcentuales de hombres y mujeres y de la diferencia entre ambos.

Para finalizar con el análisis general de la evolución e incorporación de la mujer al mercado laboral, voy a estudiar la influencia que ha tenido esta introducción con la trayectoria del **PIBpm** en España. *Definimos este término como;* Suma de todos los bienes y servicios finales producidos en el país -por lo que se denomina interior- en un año y medido a precios del mercado. Se le llama bruto porque en él no se deducen las amortizaciones.

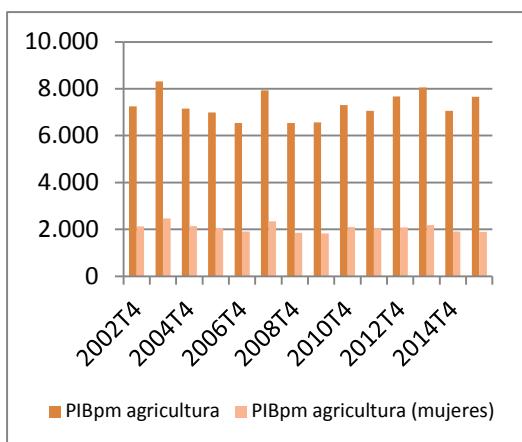
Con este estudio tratamos de hacer un análisis general de cómo ha participado la mujer en la evolución de la economía española con su trabajo. Para esto vamos a seguir con la anterior separación de los 4 grandes sectores económicos, para poder diferenciar con más exactitud.

Gráfico 6 *Evolución del PIBpm en España (expresado en millones):

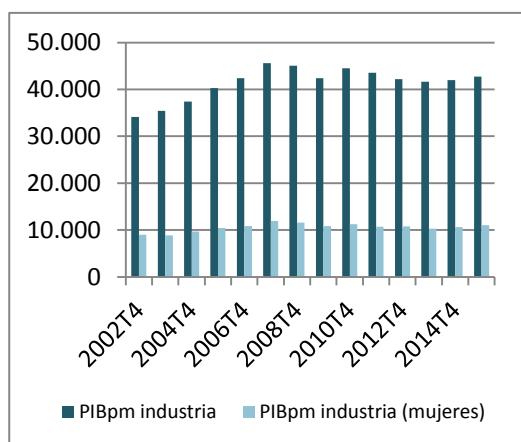


Vemos en el gráfico 6 que la evolución del PIB registra perfectamente las idas y venidas de la economía, con su gran auge en las épocas de bonanza y su caída a raíz de la crisis y su última pequeña recuperación en estos últimos años.

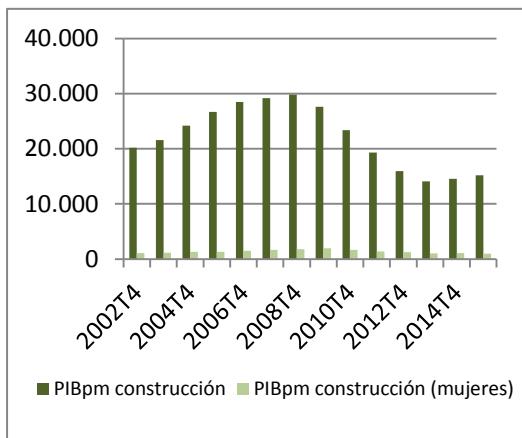
• **Agricultura:** *Gráfico 7



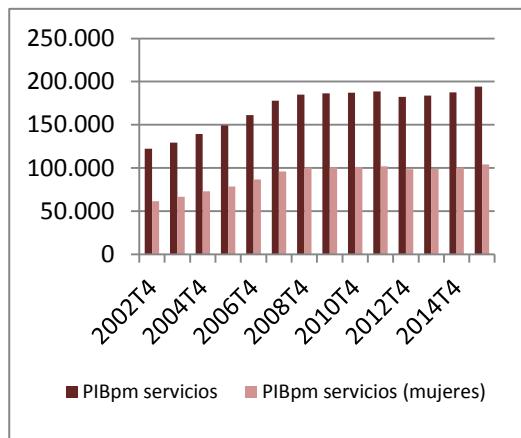
• **Industria:** *Gráfico 8



• **Construcción:** *Gráfico 9



• **Servicios:** *Gráfico 10



Tanto en el sector de la construcción como en el de la agricultura (Gráficos 9 y 7), vemos que el peso de la mujer es minoritario, y no hace huella en el resultado general.

Vemos que el PIBpm de la construcción sigue las mismas tendencias que la economía global, pero con unas oscilaciones mucho más marcadas, lo que indica que durante las épocas de expansión, creció en mayor medida, pero el batacazo posterior, también fue mucho mayor.

Con respecto a la agricultura (sector con menor influencia), vemos que tiene una evolución muy anárquica, que no sigue una trayectoria fija, lo que si vemos que en los años que aumenta el global, lo hace también el particular femenino, y al contrario.

El segundo sector que más aporta a la economía es el industrial (Gráfico 8), aunque muy por detrás de los servicios. Vemos que su representación gráfica es prácticamente idéntica al PIB general, aunque dentro de este sector sí que resaltan diferencias entre el total, y la representación femenina. Ya que en lo que se refiere a la evolución femenina, vemos que es muy estable a lo largo de los años, y no sigue las oscilaciones de crecimiento y caída del total industrial.

En el cuarto sector (Gráfico 10) lo primero que salta a la vista, es la **similitud de su evolución con la del producto interior bruto total**, remarcando claramente que este es el sector principal de la economía española; por de lo que el devenir de este sector marcará en gran medida la buena o mala salud del PIB.

Y dentro del propio sector, vemos la gran influencia femenina (grupo mayoritario), ya que la evolución total del PIB de servicio sigue la dinámica del grupo particular de mujeres, con las mismas tendencias, crecimiento... E incluso en última instancia, en épocas de recesión consigue mantenerse y evitar una mayor bajada con respecto al total.

Por estos dos detalles podemos afirmar que: **la introducción de la mujer al mercado laboral, especialmente en el sector de los servicios donde se aglutina el mayor número de trabajadoras, ha influido en gran medida con la evolución del PIB total y por lo tanto en el devenir de la economía en general.**

3.-DISCRIMINACIONES

Finalizado el bloque anterior, el cual ha tenido como objetivo ofrecer una visión general de cómo se distribuye el mercado laboral en España distinguiendo por sexos y como ha sido su evolucionando a lo largo de estos últimos años diferenciando por sectores productivos.

Todo esto se ha realizado para tener una idea clara y concisa de la distribución del mercado laboral español; y que sirva de cimiento para poder realizar un mejor análisis en este bloque principal y protagonista del proyecto, que es el de las discriminaciones laborales hacia la mujer.

A continuación, vamos a empezar con la inmersión en este nuevo apartado, para ello vamos a comenzar definiendo los términos básicos, para ello utilizamos el apartado de definiciones de Google:

- **Discriminación:** Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.
- **Discriminación laboral:** Los actos discriminatorios cometidos por empleadores o terceros en el ámbito laboral durante la contratación, el ascenso, la asignación laboral, la terminación, la compensación u otros.

Teniendo en cuenta el conjunto de las dos definiciones anteriores; el motor principal de este apartado es el estudio de cuáles son los posibles ámbitos en los que las mujeres se ven sometidas a ciertos perjuicios discriminatorios dentro del desarrollo de su actividad laboral, únicamente por el hecho de ser mujeres.

Dentro de este apartado, vamos a realizar la división en 4 discriminaciones básicas:

1.- Salarial: En cuál veremos numéricamente, cuanto menos cobran las mujeres en comparación con los hombres, por la realización del mismo trabajo.

2.- Puestos de dirección: Se explicaran las dificultades que tiene el sexo femenino para alcanzar puestos de decisión y dirección dentro de la empresa aun estando igual o mejor cualificada en algunos casos que los hombres.

3.- Contratos: Estudiaremos cuales son las modalidades de contratación predominantes de ambos sexos.

4.- Embarazo: Se explicaran cuáles son las dificultades laborales que atraviesan las mujeres a la hora de quedarse embarazadas, como en ocasiones son discriminadas por ello y cómo afecta en sus posibilidades laborales.

Entendemos que estos cuatro puntos son los principales, aunque siempre existen otras innumerables discriminaciones dentro del mundo laboral, por eso nos centramos en ellos y realizamos un análisis individual de cada uno de ellos.

3.1 Discriminación salarial

Pese a la significativa reducción de las diferencias salariales por razones de género que se han experimentado en el siglo XX y especialmente en el XXI, la diferencia que separa las ganancias de los hombres y las mujeres sigue siendo importante.



En España en las últimas décadas se ha presenciado la incorporación de forma masiva de las mujeres a la economía remunerada (como hemos explicado en puntos iniciales del trabajo), siendo protagonistas de estos mujeres con perfiles muy definidos en cuanto a características profesionales y personales y por consiguiente a sus condiciones laborales. En esta evolución de la oferta de mano de obra femenina, las diferencias salariales son notables aunque existen variaciones entre las distintas ramas de actividad.

El objetivo de este apartado es profundizar en el conocimiento de las variables que explican las diferencias salariales y sus causas discriminatorias por motivos de sexo.

Para comenzar con el estudio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres hay que tener en cuenta en qué radica la diferencia de retribución.

1.- Puede estar originada por las distintas cualificaciones y características entre trabajadores, los distintos puestos de trabajo que ocupan o las empresas en las que desarrollan esa actividad; a esto lo denominamos una diferencia salarial fundamentada. Es decir, fuera de cualquier tipo de discriminación.

2.- O bien, esta diferencia de salarios, puede ser por razón de sexos; que es aquí donde lo podemos considerar discriminación salarial por razón de género. Y este va a ser el objeto de estudio posterior.

Viendo que **NO todas las diferencias salariales son motivos de discriminación**, debemos dejar claro que la discriminación en el empleo por razón de género se entiende como cualquier tipo de exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, teniendo por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación en las diferentes condiciones de trabajo y especialmente en la retribución.

A la hora de calcular si existe la famosa brecha salarial, nos asaltan las dudas de cómo ratificar su existencia y cómo calcularla. Por ejemplo la Comisión Europea, la define como la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora. Mientras que la OCDE la calcula mediante la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresadas en forma porcentual con respecto al salario masculino.

Causas de la brecha salarial:

. *La discriminación en el lugar de trabajo:* Pese a realizar trabajos de igual valor y ocupar el mismo puesto de trabajo, hay ocasiones en las que hombres y mujeres, no reciben el mismo salario; esto es lo que conocemos como discriminación directa, por lo que la mujer recibe un trato más desfavorable que el hombre. Estas prácticas están totalmente prohibidas por la legislación de la UE, pero lamentablemente aún persisten en algunos lugares de trabajo.

. *Diferentes empleos, diferentes sectores:* Es una realidad que los hombres y las mujeres realizan empleos diferentes y que existen sectores en los que predominan las mujeres y viceversa. Y es un hecho que los sectores en los que existe predominio femenino, los sueldos son más bajos que en los sectores masculinos.

Y además de esto, las mujeres tienen un mayor porcentaje de empleos a tiempo parcial con el objetivo de la conciliación familiar, lo que hace que sea más probable que sean empleos no cualificados y por consiguiente con una remuneración más baja.

. *Tradiciones y roles de género:* Muchos de los papeles que desempeñan las mujeres dentro de la sociedad, muchas veces viene marcado por una tradición anticuada que determina e influyen en el desarrollo tanto formativo como profesional de las mujeres. Por lo que muchas decisiones se ven influenciadas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que puede desempeñar cada cual. Aunque este aspecto se está quedando obsoleto, ya que cada vez la sociedad está más concienciada y educada hacia la igualdad y la posibilidad de ambos sexos en cualquier ámbito o sector.

. *Escasa presencia de mujeres en puestos directivos y de liderazgo:* Esta es otra de las discriminaciones en el mercado laboral por cuestión de sexo que hace que

aumente la brecha salarial. Ya que son estos puestos los mejor retribuidos salarialmente, y como comentamos en su apartado correspondiente, la presencia femenina en estas esferas de la alta y media dirección es más bien reducida.

. Conciliación de la vida familiar y laboral: Las mujeres trabajan menos horas y en multitud de ocasiones a tiempo parcial, por la necesidad de compaginar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y cuidado del hogar, todo esto debido a la cultura y tradición arcaica que mencionábamos antes, y que influye y hace ver que estas labores familiares y trabajo doméstico sea “cosa de mujeres”.

A esto hay que sumar que sus períodos de ausencia laboral por temas de maternidad son más alargados en el tiempo que el de los padres.

. Prácticas laborales y sistemas salariales: En lo relativo a la formación y posterior desarrollo profesional a los hombres y mujeres no se les aplican las mismas prácticas laborales. En muchas ocasiones las distintas formas remunerativas para empleados, como pueden ser las pagas extras, complementos por rendimientos...pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes. Y lo ya comentado de la conciliación laboral y familiar, hace que a las mujeres se les haga más difícil la realización de horas extras.

. La infravaloración del trabajo y las capacidades de la mujer: Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en las que ellas predominan; y esto se traduce en peores condiciones salariales. Esto quiere decir, que en los trabajos en los que se agrupan mayor número de mujeres los salarios tienden a ser menores y lo contrario ocurre en los trabajos de mayor aglutinamiento masculino.

Todas estas causas, conlleven unas consecuencias tanto presentes como futuras que soportan las mujeres debido a esta brecha salarial.

Ni que decir tiene que este aspecto discriminatorio incide negativamente en el presente de las mujeres, ya que la cuantía económica para sustentarse es menor y soportan una pérdida de poder adquisitivo. Por lo que soportan una peor protección social, están

expuestas a un mayor riesgo de caer en el umbral de la pobreza, pese a ser personas trabajadoras y asalariadas.

Pero aparte de todos estos inconvenientes presentes, la desigualdad salarial acarrea consecuencias negativas futuras, principalmente prestaciones de paro más bajas y las cobran durante menos tiempo, esto es debido a las situaciones comentadas anteriormente de menores salarios y mayor temporalidad.

A parte de la eliminación de las consecuencias negativas anteriores **erradicar la brecha salarial supondría un sinfín de beneficios** especialmente para las mujeres y para la sociedad en general.

Se disminuiría el número de procesos judiciales y reclamaciones, ya que las mujeres se verían valoradas y no existiría ese clima discriminatorio. La sociedad sería más justa y existiría una mayor igualdad entre hombres y mujeres, que desemboca en beneficios económicos y sociales en el ámbito general. Se crearían empleos de calidad, con mayores expectativas femeninas en puestos de responsabilidad y talento; con esto se verían beneficiadas las mujeres con su ascenso, las empresas por potenciar y no perder el talento, además de crear un mejor ambiente de trabajo e impulsar el espíritu competitivo; y por consiguiente con todo esto la mejora de la economía en general.

El revertir esta situación y el impulso económico mencionado, serviría para añadir un peldaño más a la base de la recuperación económica que necesita nuestro país, ya que ayudaría al tan ansiado crecimiento económico.

A continuación, vamos a pasar al análisis económico y de cifras de cuál es la situación del desequilibrio salarial en España. Para estos volveremos a usar los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), sus datos más actualizados son los datos anuales comprendidos entre el 2008 y el 2013.

En el año 2013, la **ganancia media anual** por trabajador y sexo se establecía en 25.675,17€ para el sexo masculino y en 19.514,58€ para el femenino. Mientras que la ganancia media por hora por trabajador y sexo, establece 13,21€ de sueldo por hora para las mujeres y 15,87€ para los hombres.

Para estudiar más detenidamente los datos anteriores, vamos a usar una fórmula muy simple:

$$\left(\frac{\text{Ganancia femenina}}{\text{Ganancia masculina}} \right) \times 100 = _\%$$

*Para obtener la diferencia:

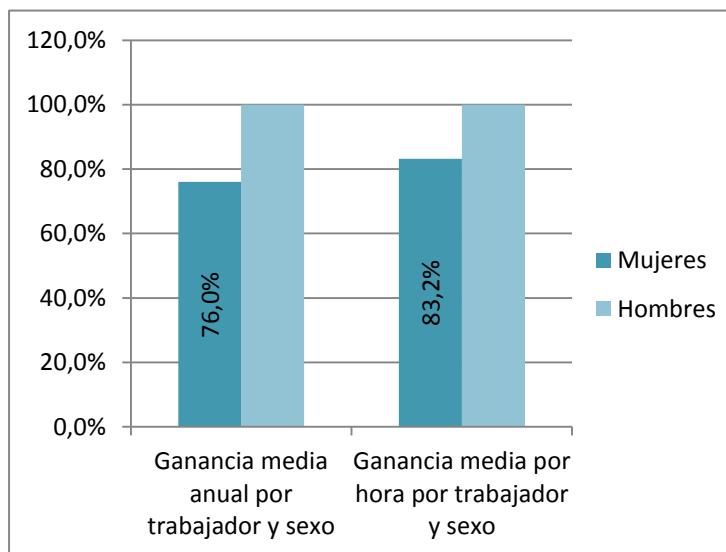
$$100\% - _\% \text{ (fórmula anterior)} = \text{Diferencia \%}$$

Ó

$$\left(\frac{\text{Ganancia masculina} - \text{Ganancia femenina}}{\text{Ganancia masculina}} \right) \times 100 = _\%$$

Con esto podremos estudiar cuánto menos ganan porcentualmente las mujeres con respecto a los hombres y cuáles son las diferencias existentes, y por lo tanto la brecha salarial numéricamente.

Gráfico 11 * Ganancia anual y por hora de las mujeres con respecto a los hombres



Observamos en el gráfico 11 que las mujeres de media anualmente, solo ganan el 76% de lo que reciben los hombres; y un 83,2% de ganancia media por hora. Con esto vemos las diferencias existentes del 24% y del 16,8% respectivamente. Estos son los datos numéricos generales de la brecha salarial en España.

Vemos que la diferencia es mayor en la ganancia anual, esto se debe a la mayor temporalidad en el trabajo, mayor número de contratos parciales; es decir, el tiempo total trabajado por las mujeres a lo largo del año es menor. Aunque también afecta que cada hora trabajada es a un menor precio, esto es menos relevante.

Por hacer una comparación de los datos generales anteriormente estudiados, con algo más reducido y concreto, vamos a tomar las cifras de las diferentes Comunidades Autónomas españolas. Vamos a intentar hacer un análisis exhaustivo de su brecha salarial entre hombre y mujeres e intentar relacionarlo con su tejido laboral.

Para ellos usaremos los datos de la ganancia media anual tanto de trabajadores masculinos y femeninos, y utilizando la cuenta explicada anteriormente, obtendremos la diferencia salarial de cada comunidad en particular. Y posteriormente se encuentra la clasificación porcentual de cómo se distribuyen el conjunto de trabajadores dentro de cada comunidad autónoma, es decir el porcentaje de personas activas de cada sector económico, en relación al total de trabajadores de esa Comunidad Autónoma.

*Tabla 5

Ganancia media anual por trabajador por CCAA 2013	Hombres	Mujeres	Mujeres		Sector económico		
			Hombres	Diferencia	Industria	Construcción	Servicios
Andalucía	23.565,36 €	17.690,19 €	75,1%	24,9%	9,2%	5,6%	85,2%
Aragón	25.128,91 €	18.701,61 €	74,4%	25,6%	18,2%	6,1%	75,7%
Asturias, Principado de	25.500,04 €	18.455,34 €	72,4%	27,6%	15,8%	5,4%	78,9%
Baleares, Illes	22.584,78 €	18.998,37 €	84,1%	15,9%	6,5%	8,3%	85,3%
Canarias	20.678,43 €	17.619,86 €	85,2%	14,8%	5,6%	5,1%	89,3%
Cantabria	23.224,60 €	16.542,34 €	71,2%	28,8%	17,3%	7,0%	75,6%
Castilla y León	23.379,00 €	17.429,41 €	74,6%	25,4%	16,8%	7,3%	75,9%
Castilla-La Mancha	23.316,59 €	17.481,02 €	75,0%	25,0%	17,1%	7,5%	75,3%
Cataluña	27.684,30 €	20.740,55 €	74,9%	25,1%	18,2%	6,3%	75,5%
Comunidad Valenciana	23.651,40 €	17.918,36 €	75,8%	24,2%	17,3%	5,5%	77,2%
Extremadura	21.780,90 €	16.304,55 €	74,9%	25,1%	11,6%	7,3%	81,0%
Galicia	22.522,55 €	17.258,21 €	76,6%	23,4%	16,4%	7,2%	76,4%
Madrid, Comunidad de	29.224,30 €	22.959,28 €	78,6%	21,4%	9,3%	5,1%	85,6%
Murcia, Región de	23.428,23 €	16.957,29 €	72,4%	27,6%	14,8%	5,5%	79,7%
Navarra	27.848,15 €	19.364,43 €	69,5%	30,5%	27,6%	5,7%	66,8%
País Vasco	30.312,55 €	22.687,39 €	74,8%	25,2%	20,9%	6,7%	72,5%
Rioja, La	23.641,12 €	17.435,56 €	73,8%	26,2%	28,2%	5,9%	65,9%

Por lo general, encontramos datos muy similares en la tabla 5 y que en la mayoría de las comunidades rondan la media Española (24%). El grueso de los porcentajes de diferencia salarial, se concentran en torno al 24, 25 por ciento. Posteriormente destacan los datos de algunas comunidades.

En la vertiente positiva, vemos grandes diferencias con el resto de los archipiélagos balear y canario, con una diferencia de tan solo el 16 y 15 por ciento, respectivamente. Seguidos de la Comunidad de Madrid, que arroja una diferencia del 21%. Si relacionamos estos datos con las ocupaciones por sectores, vemos que estas tres comunidades son las que porcentualmente, tienen a menos trabajadores dedicados al sector industrial; con porcentajes que indican que menos del 10% de la población de estas comunidades se dedican a esta rama económica. Y además de esto son las comunidades que tienen una mayor parte de su población trabajadora en el sector servicios.

En el vértice opuesto, encontramos las comunidades del Norte de España, sobre todo en su Costa Cantábrica (Asturias, Cantabria, La Rioja, País Vasco y Navarra) que tienen los datos de brecha salarial más abultados. Y que al contrario que las anteriores, tienen unos porcentajes elevados de habitantes dedicados a la industria y datos bajos en el sector servicios.

Con respecto a la construcción, vemos que en este aspecto no tiene una gran influencia, ya que todos sus datos son similares porcentualmente, y no interfieren en la brecha salarial. Y con respecto al resto de sectores, podemos observar que las comunidades con menos personas empleadas en el sector servicios y con mayor actividad industrial son las que mayor brecha salarial reportan; y al contrario ocurre con las que menos personas tienen en el sector industrial y más en el sector servicios.

Posteriormente estudiaremos si los datos en conjunto de toda España, se corresponden con los datos que arrojan las comunidades por separado, según los sectores económicos.

Para finalizar, vamos a realizar un pequeño comentario sobre los datos de Aragón: Vemos que se tienen unos datos altos de trabajadores en el sector industrial y más bien bajos con respecto a la media en el sector servicios, por lo que teniendo en cuenta los resultados anteriores tendría que poseer una alta diferencia salarial. Y por desgracia, observamos que estamos en lo cierto ya que posee una diferencia del 25%, que obviando a las comunidades comentadas anteriormente como más negativas, es de los porcentajes más altos.

Pero lo más preocupante es que la brecha salarial propia de Aragón es mayor al porcentaje del conjunto del territorio español. Esto nos indica que los salarios en

Aragón son más desiguales y discriminatorios para las mujeres, que en el resto de España.

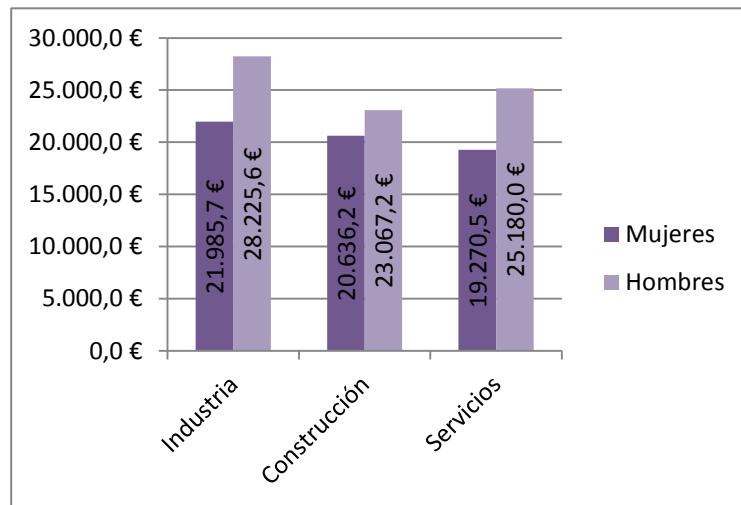
Una vez comparados los datos generales de España, y de sus Comunidades Autónomas por separado; vamos a realizar otra reducción del total y en esta ocasión el sesgo va a consistir en ver los datos con respecto a los sectores o ramas económicos en el conjunto de España, para estudiar estas diferencias salariales según ocupación.

Comenzamos por la **ganancia media anual por sectores**:

Gráfico 12 *Ganancia media anual según sectores y por sexos

Si observamos en el gráfico 12 los datos que se extraen de los tres principales sectores con trabajos asalariados, vemos que existen diferencias notables entre ellos.

Comenzando con el sector industrial; se ve reflejada la gran diferencia absoluta de salario anual, cobrando las mujeres únicamente el 77,9% del sueldo de sus compañeros varones.



Gráficamente vemos que en el sector de la construcción, existe diferencia, pero es la más baja de todas con mucha diferencia. Aquí las mujeres cobran el 89,4% del salario de los hombres. Esto nos da que pensar, ya que como hemos referido anteriormente es un sector con muy poca presencia femenina, pero ahora vemos que de las pocas mujeres que trabajan en él, tienen los salarios menos desiguales con respecto a los hombres del sector.

Aunque no en cifras relativas, de manera porcentual el sector servicios, es el más discriminatorio en cuestión de género. Las mujeres cobran de media anual un 23,5% menos que sus compañeros. Y esto sí que es un dato muy revelador a la hora del estudio de la brecha salarial, ya que a diferencia de los sectores industrial y el de la construcción

(con baja presencia femenina), el sector servicios es donde mayor concentración femenina ocupa su actividad remunerada. Por esto, podemos considerar que aquí reside uno de los grandes problemas que influyen en la amplia brecha salarial por género; ya que es en este sector donde trabajan más mujeres que hombres, y es aquí donde la diferencia entre ambos es mayor.

Esto puede verse explicado por una mayor temporalidad en el empleo, gran aporte a este sector puede recaer en el turismo por lo que son cortas temporadas con grandes picos de ocupación, empleos más precarios, que exista una mayor concentración de contratos a tiempo parcial... Y todo esto, afecta a las mujeres que son el mayor grupo dedicado a los servicios.

Si pasamos a examinar la **ganancia media por hora por sectores**, vemos que los datos en algunos casos son muy parecidos a la ganancia anual y en otros aspectos nos arrojan datos curiosos.

Lo primero que cabe destacar, es la práctica igualdad que existe en el sector de la construcción, en el que ambos sexos cobran en torno a 13,5€/h y sólo los separan unos decimales, con una diferencia porcentual del 2,6%. Esto nos hace ver que no existe prácticamente discriminación salarial en este sector, y que la diferencia anual, es por diferencia de horas totales de trabajo; es decir, que las mujeres trabajan menos horas a lo largo del año pero reciben prácticamente el mismo salario por hora trabajada.

El sector industrial en el aspecto de salario por hora sigue la misma tónica que en el salario total por año, ya que las mujeres cobran un 79,8% del salario de los hombres por hora.

Y por último en el sector servicios, se revierte la situación, y ahora no es el más desigual. Ya que teniendo en cuenta el salario por hora su diferencia baja hasta el 16,6%. Dejando al industrial como es menos equilibrado. Esto nos corrobora la situación anterior y nos viene a decir que es este sector donde las mujeres desempeñan empleos de menos horas y con más temporalidad.

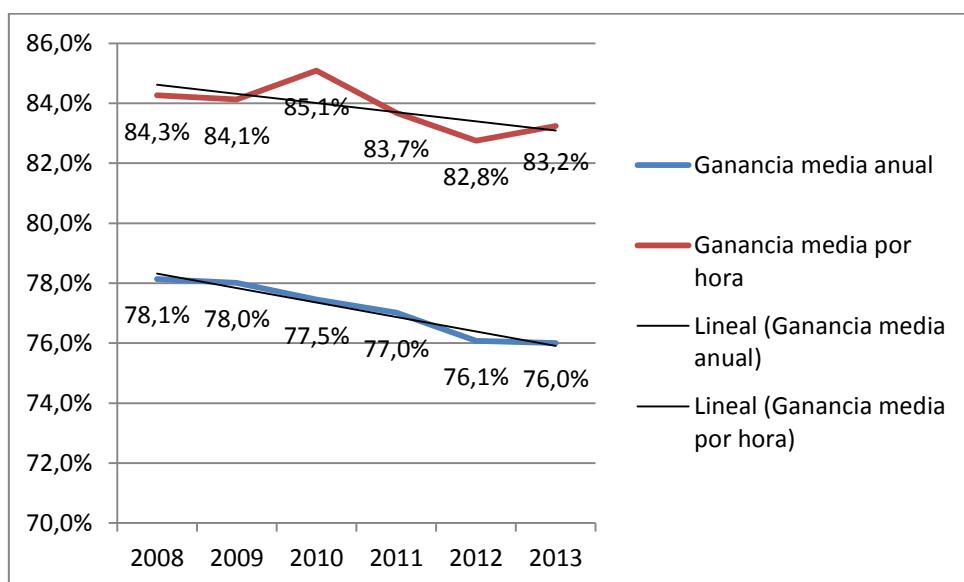
Una vez estudiada la situación general de España, y comparada por sectores y con lugares geográficos más pequeños, vemos que todo sigue una tónica general. Que la

brecha salarial y la discriminación en este aspecto, están presentes en todos los ámbitos del trabajo remunerado, que existen pequeñas variaciones y algunas excepciones; pero en general la mujer se encuentra muy en desventaja en este aspecto, recibiendo salarios anuales muy por debajo de los hombres, por lo que tienen un poder adquisitivo mucho menor, y esto al fin y al cabo se traduce en una menor libertad de actuación y en cierta dependencia del hombre; poseen empleos más precarios y de mayor temporalidad; y aún encima reciben menos dinero por cada hora de trabajo. Y una hora tiene 60 minutos tanto para hombres como para las mujeres y el trabajo es idéntico el de unos y el de otras; por lo que esto es un signo claro de discriminación en la empresa y de una sociedad desigual.

Y una vez estudiada la situación general española y la de sus comunidades, teniendo en cuenta los diferentes sectores, no hacemos una pregunta; ¿La **crisis económica**, habrá aumentado o disminuido la brecha salarial?

Para comprobarlo, vamos a tomar los datos tanto de ganancia anual como por hora desde el inicio de la crisis en 2008 hasta los datos de 2013. Para esto continuamos usando los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística. Y procedemos calculando los porcentajes de diferencia salarial entre hombre y mujeres de ambas alternativas. Y como resultado obtenemos el siguiente gráfico, que muestra la evolución durante los años mencionados.

Gráfico 13 *Evolución ganancia media anual y por hora durante la crisis



En general en el gráfico 13 se observa, que durante los años de la crisis la brecha salarial ha disminuido en dos puntos porcentuales en ambos parámetros. Esto lo vemos claramente representado, con las líneas de tendencia, claramente en descenso.

Esto nos puede llevar a pensar que la crisis ha tenido un efecto positivo y ha conseguido reducir la brecha salarial; pero nos debemos preguntar ¿A qué se debe? Es muy probable que sea debido a la mayor destrucción de empleo femenino precario; es decir, que se hayan destruido los puestos de trabajo menos cualificados dentro del sector femenino, siendo estos los peor pagados, por lo que la ganancia media de las mujeres aumenta y reduce diferencias con los hombres.

Por lo que en un principio podíamos llegar a pensar que al menos en este aspecto la crisis había conseguido equiparar en cierta medida las condiciones salariales de ambos sexos, vemos que es todo lo contrario. Y como consecuencia de esto, incluso aquí la crisis ha afectado negativamente a este sector femenino.

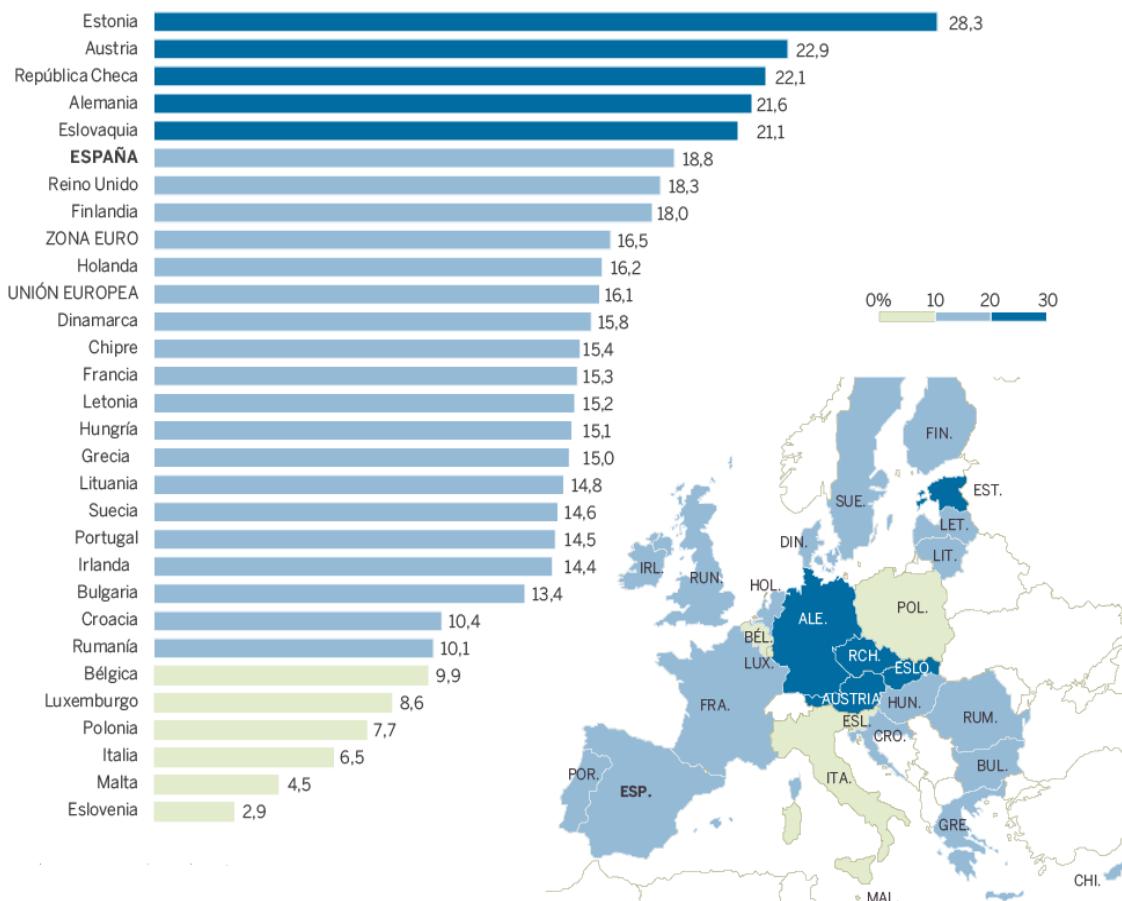
Vemos que la evolución a la baja es mucho más estable en la ganancia media anual que en la ganancia por hora, que sí que experimenta diferentes picos y es más inestable a lo largo de los años.

Para finalizar con el aspecto de la discriminación salarial vamos a proceder a realizar una comparación de la situación española con la del resto de Europa; con el objetivo de posicionarnos con respecto a nuestros vecinos.

Para esto vamos a utilizar una representación gráfica de un artículo del diario “El País”, el cuál usa fuentes: Eurostat. Este artículo se encuentra muy actualizado, ya que fue publicado el 7 de marzo de 2016 en su soporte online, y se refiere a datos de 2015.

Refleja la diferencia porcentual con respecto a la retribución media por hora de las mujeres con respecto a los hombres (que es la comparación que hemos hecho a lo largo de todo este apartado).

Gráfico 14 *Comparación salario medio por hora de las mujeres de Europa



En el gráfico 14 podemos observar fácilmente como existe gran diferencia entre unos países y otros, por ejemplo el mejor dato es el de Eslovenia, con tan sólo un 2,9% de diferencia entre sexos. Y el dudoso honor de encabezar este ranking corresponde a Estonia con un 28,3%.

Vemos que la media de la UE es de una diferencia de 16,1 puntos porcentuales y algo mayor en la Zona Euro, 16,5%.

En el mapa resalta, que salvo Estonia, el resto de países con porcentajes superiores al 20% se sitúan en Europa Central y todos haciendo frontera entre sí.

En el 2015 España se sitúa por encima en estos datos de discriminación, con una diferencia de 18,8. Es un dato muy negativo, con sólo 5 países con datos peores que el español. Y somos el país que cierra el grupo comprendido por porcentajes entre 10% < _ >20%. Esto nos demuestra una vez más, el largo camino que nos queda por recorrer en el sentido de la igualdad en el mercado laboral.

3.2 La mujer directiva

A pesar de los avances indudables que se han experimentado en la última época, las mujeres siguen teniendo poca representación en los puestos directivos, y especialmente en la alta dirección de las empresas españolas.

No es simplemente un aspecto de equidad e igualdad social, sino que además implica una pérdida de talento que económicamente no podemos ni debemos permitir. Está demostrado que los equipos directivos en los que existe diversidad, obtienen una posición más enriquecedora en la toma de decisiones, por lo que esto se puede traducir en una gran ventaja competitiva y también beneficia en tener el punto de vista de quienes representan un porcentaje muy elevado en las decisiones de compras de los productos y servicios que las empresas proveen.

Cada vez con más insistencia, las empresas y las administraciones públicas impulsan medidas para promocionar el ascenso de las mujeres en la alta dirección. La Comisión europea lo tiene como una de sus prioridades y anima a los países para que tomen medidas reguladoras. Es aquí donde entra la doble moral, ya que es mucho mejor actuar por convencimiento que por imposición.

Las mujeres representan el 60% de los títulos universitarios en España y el 45% del mercado laboral, pero el porcentaje en los puestos de dirección se reduce hasta el 10%.



Vemos que la educación no es un problema, las mujeres se gradúan en mayor número que los hombres, tienen excelentes resultados y finalizan los programas oficiales de postgrado en un número superior que el de los hombres.

Actualmente la mujer ha pasado de un segundo plano, de trabajos en el hogar y estar a la sombra del marido, y ha dado un gran y necesario salto al mercado laboral, representando ya un 45% de la población activa. Esta incorporación no ha sido únicamente en puestos de baja cualificación, ya que en puestos de alta cualificación el porcentaje de mujeres es similar al total. La gran brecha y desplome femenino se ve representada en los puestos de alta dirección.

Si observamos un puesto por debajo de la alta dirección en la escala, estimamos que las direcciones funcionales están ocupadas en un 20% por mujeres. En las áreas de marketing, RRH y asesoría jurídica alcanza el 30%; pero en contra posición las direcciones financieras, comerciales y de negocio la representación femenina baja hasta un 15%. Esto es un dato muy representativo de la alta dirección, ya que es desde estas últimas áreas funcionales desde las que se accede a la dirección general con mayor frecuencia.

Vemos que las mujeres están suficientemente preparadas, actualmente acceden al mercado laboral con total normalidad, se colocan en puestos de dirección intermedia, pero a la hora de alcanzar la alta dirección, no son capaces o no se les facilita la ruptura del **techo de cristal**.

*Techo de cristal: Término referido a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres.

Para tratar de identificar cuáles son las trabas en el camino de las mujeres para pasar de la media a la alta dirección, podemos resumirlas en los siguientes puntos:

- Mayor dificultad a la hora de la conciliación laboral y personal, ya que portan un lastre en sus mochilas de que son consideradas las responsables del cuidado familiar y del hogar. Unido a todo esto, en muchas ocasiones la maternidad puede coincidir con la posible época de ascenso.



- Muchas empresas se rigen por un proceso de organización antiguo, basado en los hombres trabajadores y las mujeres al cuidado del hogar. El trato actual a la mujer es igualitario al hombre, pero no ciertas circunstancias. Por lo que ciertas empresas hacen, con sus ideas obsoletas, que la mujer tenga más difícil su progresión.

- Antiguamente una de estas causas podía ser la menor tasa de acceso educativo de la mujer, pero esto no tiene ningún sentido actualmente, ya que las mujeres están a la par e incluso en mejores niveles educativos que los hombres.

· Las mujeres tienen menos visibilidad, llegan a exigir menos que los hombres y se focalizan más en el desarrollo del trabajo que en las relaciones en el ámbito personal.

· Las promociones a la alta dirección las hacen los que ya han llegado, en su mayoría hombres. Los cuales tienen a decantarse por sus círculos de confianza y de personas conocidas, que suelen ser también hombres.

Un cambio es necesario... no sólo para las mujeres, sino para la sociedad en general. Algunos organismos con el Banco Mundial o Goldman Sachs demuestran el impacto económico que tiene la menor presencia de la mujer en las cúpulas directivas.

Los estudios demuestran una alta correlación entre las empresas con un alto número de mujeres en sus equipos directivos y los resultados económicos. Unido a esto, las mujeres cada vez tienen un peso más relevante en las decisiones de compra e inversión, por lo que contar con mujeres en la dirección facilita la aproximación con este público objetivo.

Numerosas empresas están activas en este sentido, y sabedoras de lo explicado anteriormente, están incorporando a mujeres altamente preparadas a sus consejos directivos. También el papel de las administraciones tiene una gran importancia a la hora de intentar regular y fomentar la incorporación femenina, como por ejemplo estableciendo tasas mínimas, obligar a mejoras en temas de maternidad, conciliación laboral y familiar...

Pero por encima de regulaciones, imposiciones, leyes y un sinfín de posibles acciones legislativas; lo importante y **lo que hace evolucionar es el convencimiento**. Estar convencidos de la valía de la mujer en aspectos directivos y de organización. En no pararse a distinguir por sexo, y simplemente centrarnos en las cualidades y capacidades de cada uno sea hombre o mujer, y otorgar el ascenso y promoción a puestos de alta dirección a quien sea valedor de ello.

*“La mujer será realmente igual al hombre, el día que se designe
a una mujer incompetente para un puesto importante”*

Françoise Giraud

Esta cita de la periodista y escritora Suiza, famosa por su importante papel por la lucha de los derechos e igualdad de las mujeres, representa perfectamente todo lo explicado anteriormente. Pone de relevancia las grandes capacidades que necesita una mujer para ocupar altos puestos de decisión; frente a la multitud de hombres directivos, que no alcanzan las capacidades necesarias y que han sido colocados a dedo o por amiguismos.

Esta situación con tantas implicaciones que afecta profundamente a la cultura de los países, las organizaciones y las familias; **no posee una solución única. Es necesario actuar desde todos los vórtices de la sociedad para lograr mejoras significativas.** Por esto es necesario el consenso, y tomar medidas desde el gobierno, concienciación de las propias empresas, de los responsables de equipos, una mayor implicación de los medios de comunicación, así como ciertos cambios en las escuelas de negocios; y sobre todo un cambio de mentalidad de las propias mujeres, que vean que son capaces de aspirar a lo más alto de la dirección, y que vayan decididas a lograrlo con las mismas reglas del juego y condiciones que los hombres. Todas estas claves en su conjunto harán que la preparación, la valía y capacidades y el rendimiento sean las únicas claves para progresar.

¿Qué ocurre en las empresas punteras del IBEX 35?... A continuación, tomamos como ejemplo las empresas de este índice bursátil, en el que se engloban una representación de las empresas más potentes del país, para estudiar la composición por sexos de sus consejos de administración tomando como referencia el periodo comprendido entre 2010, hasta febrero de 2016. Nos basamos en los datos del “IV informe de las mujeres en los consejos del IBEX-35” realizado por la consultora Atrevia y la escuela de negocios IESE.

Dentro de los consejos cabe destacar que existen grandes diferencias y discriminaciones a la hora de permitir la incorporación de la mujer a estos órganos de alta dirección. Por ejemplo; Santander, Caixabank, REE e Iberdrola cuentan con 5 mujeres consejeras de dirección. Siendo Red Eléctrica la única entre estas, en las que las mujeres suponen más del 40% de los miembros del consejo. Mientras que en el polo opuesto encontramos la empresa Técnicas Reunidas, que no cuenta con participación femenina en su consejo de administración. Y otras muchas que sólo cuentan con una mujer entre sus filas de alta

dirección, como por ejemplo; Endesa, Bankia, Mediaset, Ferrovial... En la actualidad la media de mujeres consejeras del IBEX 35 es de 2,6.

En la siguiente tabla se refleja la evolución del total de participación femenina en los consejos de administración del índice bursátil protagonista del estudio actual.

*Tabla 6

Evolución mujeres consejeras IBEX 35		
Año	Nº consejeras	Peso relativo
2010	53	10,56%
2011	61	12,08%
2012	66	13,47%
2013	76	15,93%
2014	78	16,60%
2015	80	17,32%
2016	91	19,83%

En la tabla 6 vemos que la incorporación tanto absoluta como relativa de las mujeres a estos órganos de decisión, ha experimentado una evolución significativa en los últimos años; pasando de 53 consejeras que representaban un 10%, a 91 en 2016 con casi el 20% de participación. Sobre todo salta a la vista el notable incremento del 13,75% producido en último año con 11 mujeres más dentro de los consejos.

Los 91 puestos femeninos se reparten entre 84 mujeres, ya que algunas desempeñan su actividad en dos o incluso 3 consejos de administración de estas empresas, como es el caso de Helena Revoredo que reparte su tiempo entre Banco Popular, Endesa y Mediaset. El 68% de estas mujeres desarrollan su trabajo de forma independiente, frente a un número mucho menor de trabajadoras dominicales, y solamente 3 mujeres ocupan el cargo de consejeras ejecutivas.

Este recorte entre hombre y mujeres a lo largo de los años se ha visto facilitado por diferentes causas, entre las que cabe destacar:

- Se han reducido un total de 43 puestos (pasando de 502 sillones a 459).
- Han salido 81 consejeros y han entrado 38 consejeras.
- El número de hombres se ha visto reducido en un 18% y el de mujeres se ha incrementado en un 71,1% en este periodo.

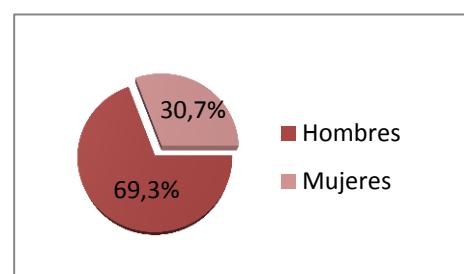
Si comparamos estos datos con los de nuestros vecinos europeos, vemos que España se sitúa por debajo de estos; ya que la media de la UE es del 21,2% de mujeres en los consejos de administración de sus grandes empresas, mientras que como hemos dicho anteriormente las empresas de IBEX 35 cuentan con el 19,83% de consejeras.

Pese a esta evolución estudiada de los últimos años, aún quedan infinidad de cosas que mejorar: Únicamente 10 empresas tienen un 30% o más en sus consejos. El 68% de las consejeras son independientes y sólo 3 mujeres son consejeras ejecutivas y otras 3 coordinadoras independientes. Nos encontramos por debajo de la media europea. Existe una gran cantidad de empresas con sólo 1 mujer en sus consejos e incluso ninguna.

Para conseguir voltear esta situación tenemos que basarnos en los cimientos de los aspectos positivos, continuar con la alcista y así conseguir que aumente el peso relativo de las mujeres en los consejos. Para esto es necesario el cambio cultural del que hablábamos anteriormente fuera del IBEX 35, para potenciar el avance de la mujer en los puestos directivos y de decisión.

Gráfico 15 *Porcentaje media dirección en España

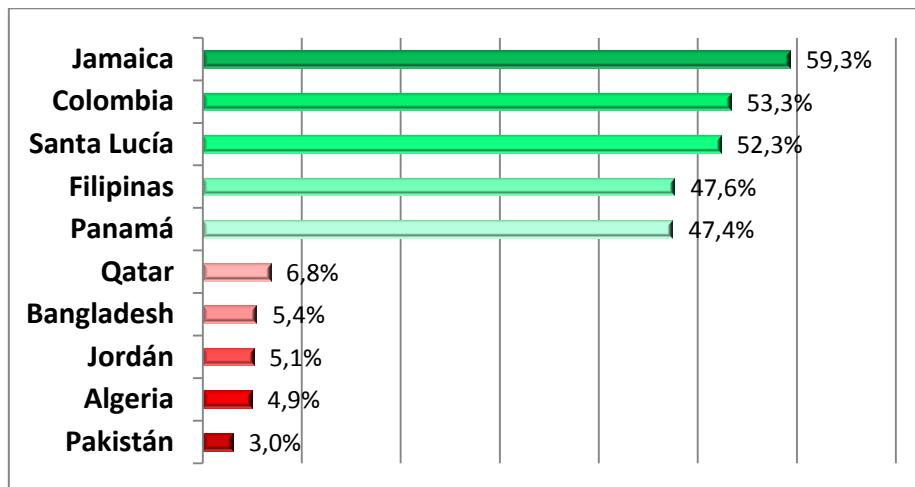
Si bajamos algunos escalones y dejamos la alta dirección y estudiamos los datos de la media dirección, vemos que aquí el reparto es más igualitario. Según datos del INE en el último trimestre de 2015, en la categoría de directores y gerentes, el 69% eran hombres y el 31% restantes mujeres. Vemos que son datos mucho más positivos que el 10% anterior de la alta dirección.



Y con respecto a otros países... Si estudiamos la situación de los puestos medios de dirección españoles en comparación con otros países, vemos que nos queda mucho por hacer, pero que existen países de nuestro entorno que tienen datos más negativos; aunque esto es simplemente “mal de muchos consuelo de tontos”, así que siempre tenemos que mirar hacia los que lo hacen mejor que nosotros para aprender e intentar imitarlos. Los datos de las 2 siguientes gráficas, son extraídos del portal web “Hipertextual”.

A continuación vamos a reflejar un ranking de los 5 países con mayor y menor tasa de mujeres en los puestos directivos:

Gráfico 16 * Países mundiales con los mayores y menores porcentajes de representación femenina en puestos directivos



Comenzamos por los referentes en materia de igualdad directiva; vemos que de los 5 países con mayor porcentaje 4 pertenecen a América del Sur, sólo se cuela Filipinas. Y si incluyésemos los 5 siguientes (Bielorrusia, Letonia, Guatemala, Bahamas y Moldavia) vemos 2 países más Sudamericanos y 3 de Europa del Este. Por lo que en este aspecto podemos considerar que la zona Sur del continente Americano es un ejemplo a seguir.

Sus porcentajes son altísimos, si nos fijamos en el líder mundial, Jamaica, vemos que cerca del 60% de sus directivos empresariales son mujeres. Y el resto está en torno a la igualdad.

En el sentido opuesto, vemos que los países a la cola en la introducción femenina directiva tienen algo en común, son todos países con cultura islámica. Y de todos es conocida la represión no solo laboral y directiva, sino general que sufren las mujeres en estos países. Por lo que aún es mucho mayor en estos puestos de responsabilidad y decisión.

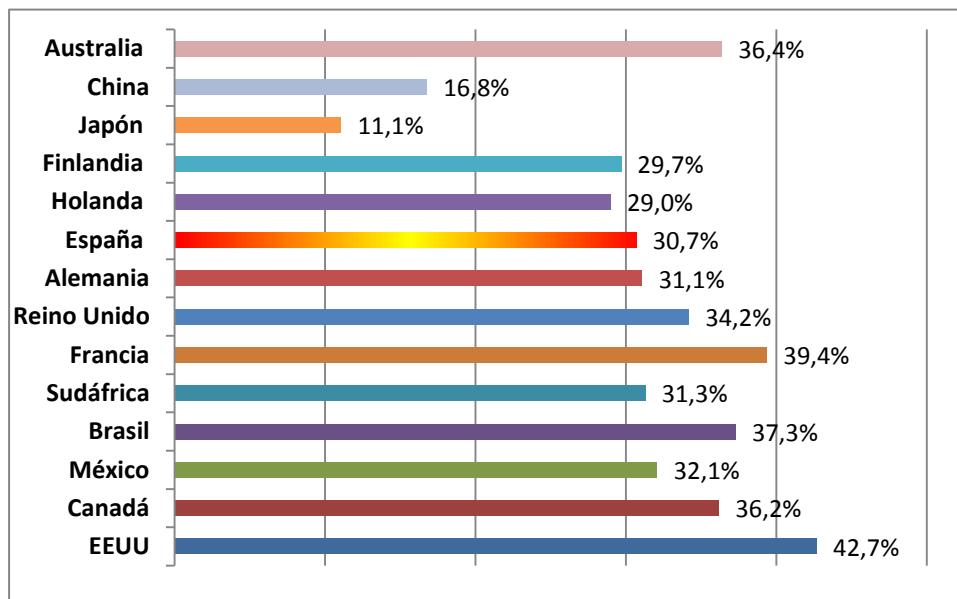
Y además si alargásemos la lista hasta las 10 posiciones veríamos que la tónica es la misma, ya que aparecen otros 5 países con el mismo arraigo cultural. (Arabia Saudí, Líbano, Omán, Egipto y Emiratos Árabes Unidos).

Considerando esta lista, creo que el intento de estudio o interpretación de porque estos países tienen un porcentaje tan bajo de mujeres en los puestos de dirección, está fuera de lugar; ya que esta desigualdad y represión es la tónica general en estos países, tanto en la vida cotidiana como más aún en la inmersión al mercado laboral de la mujer.

Vemos que entre los 20 países más destacados, tanto positiva como negativamente, no hay ninguno puntero mundialmente, ni ninguna de las denominadas potencias. Vemos que son países subdesarrollados que no poseen unas economías fuertes.

Para completar el estudio anterior, vamos a tomar otros ejemplos, en este caso sí de países con una importancia relativa alta; para completar nuestro mapa mental y tener una imagen más fiel en nuestra cabeza de la mujer directiva en el mundo.

Gráfico 17 *Porcentajes mujeres directivas en el Mundo



En este gráfico 17 observamos la diferente participación de la mujer en la media dirección, en diversos países de la geografía mundial. Y podemos hacer una comparación más rigurosa de la situación Española, respecto a otros países de su entorno.

Entre todos estos países el mejor dato, lo registra Estados Unidos, con una participación bastante positiva de más del 40% de féminas en estos puestos de importancia. En

contraposición se encuentran los dos países Asiáticos referencia, Japón y China, que poseen un porcentaje paupérrimo del 11% y 16% respectivamente.

Esto nos indica que EEUU es un líder en materia de integración de responsabilidad femenina, y la capacidad y valía de las mujeres a la hora de la dirección está muy bien valorada y muy integrada en todos los ámbitos empresariales. Y por el contrario vemos que los países Orientales, siguen muy atrasados y estancados en la cultura de la corbata, y la participación de la mujer en los procesos de decisión es insignificante.

Dejando fuera estos polos negativos y positivos, vemos que el dato más repetido del resto de países, oscila entre el 30 y el 40 por ciento.

Dentro de los países Europeos, es Francia el que lidera la clasificación y con una amplia ventaja frente a Reino Unido que está 5 puntos porcentuales por debajo. Siendo ambos los países más avanzados en esta materia.

España se sitúa en el mismo nivel que Alemania, aunque muy por debajo de la cabeza Europea, y supera en un 1% a Holanda y Finlandia. Esto nos indica que aún nos quedan grandes pasos que dar, y avanzar en busca de un mejor reparto de estos puestos. Esto lo deberemos conseguir con la acción conjunta de la que hemos hablado anteriormente; acción conjunta a nivel nacional, como europeo e Internacional. Con el objetivo de aunar esfuerzos, y remar todos en la misma dirección.

Si nos fijamos en los países europeos con un nivel más bajo, llama la atención que tanto Holanda como Finlandia son países con culturas muy progresistas y culturalmente muy avanzados en materia de igualdad, pero sin embargo en este ámbito aún les queda mucho por hacer.

Y para finalizar con el análisis vemos que tanto Canadá como Australia que son países que gozan de una muy buena salud empresarial, incluso en tiempos difíciles, tienen unos porcentajes similares de un 36%, dato no espectacular pero sí positivo de la integración femenina en la media dirección.

3.3 Modelos de contratación

El objetivo de este apartado consiste en el estudio de si existe algún tipo de diferencia discriminatoria entre los contratos celebrados por los hombres y las mujeres. Es decir, que si se da el hecho de que algún tipo de contrato sea más común o convencional para alguno de los sexos, y cuáles son las causas que lo motivan.

Podemos hacer dos distinciones: Contratos indefinidos o temporales y los que se diferencian en a tiempo completo o parcial. Para poder estudiarlos y que no haya lugar a duda, vamos a comenzar dando sus definiciones.

- El **contrato indefinido** es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- El **contrato temporal** es aquél que se concierta con límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- El **contrato** de trabajo se entenderá celebrado a **tiempo parcial** cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo
- Se entiende como un **contrato** a jornada **completa** el que su base son 40 horas semanales, divididas en un máximo de 6 días y un mínimo de 5 a la semana.

Una vez explicadas las particularidades de los diferentes modelos, debemos explicar que todos los datos tanto de gráficas, tablas... han sido extraídos de la página web del Instituto Nacional de Estadística. En esta ocasión, para estudiar la evolución vamos a tomar el periodo comprendido entre los años 2002 y 2015.

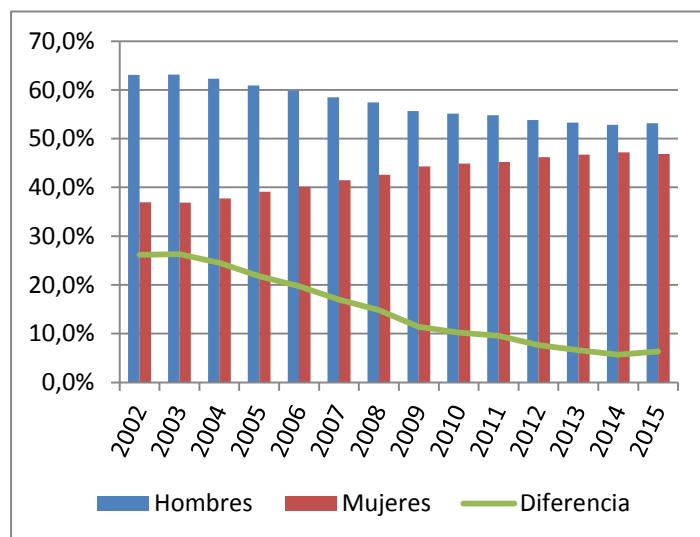
A la hora del desarrollo de un trabajo por cuenta ajena el modelo perfecto y el que todos buscarían sería un contrato indefinido a jornada completa. A partir de estos ideales, vemos que en la realidad se dan circunstancias e impedimentos que hacen que esto no sea posible; y que muchos trabajadores de ambos性es realicen su actividad bajo otros modelos de contratos, algunos por decisión propia, pero una gran mayoría obligados por condicionantes externos.

Para comenzar con la distinción entre tipos de contratos, tomaremos en primer lugar el grupo de **contratos indefinidos o temporales**. Como hemos citado anteriormente los temporales son aquellos en los que se conoce la fecha de finalización, mientras que en los indefinidos no. Estos últimos son los más ventajosos ya que suelen ser más prolongados que los temporales, por lo que dan una mayor estabilidad; así como unas mejores retribuciones presentes y facilitan mejores condiciones futuras, como puede ser la indemnización por despido.

Aunque los contratos temporales no son lo más deseados, pueden existir circunstancias en las que pueden resultar muy útiles, como por ejemplo; pueden permitir una incorporación más rápida al mercado laboral, pueden dar visibilidad dentro de la empresa, permiten ampliar la experiencia laboral u ocupar períodos de transición entre trabajos.

Una vez explicadas las posibilidades de ambos contratos y que acarrea cada uno de ellos, proseguimos representando gráficamente como ha sido la evolución porcentual de estos dos tipos de contratos en España, diferenciando por sexo, entre los años 2002 a 2015.

Gráfico 18 *Evolución porcentual contratos indefinidos por sexos:



Siendo esta la opción más favorable de contratos, vemos en el gráfico 18 que históricamente los hombres han tenido un mayor protagonismo, pero que a lo largo de estos años las mujeres han conseguido reducir la diferencia en un 20%, pasando de una diferencia inicial en el

año 2002 del 26% a únicamente el 6% en el 2015.

Gráfico 19 *Evolución porcentual contratos temporales por sexos:

Como vemos reflejado, también es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres, aunque con un volumen menor que en el caso anterior. También comparten las características de la reducción de diferencia por parte de las mujeres, pero es todo mucho más suavizado, la diferencia comienza en 2002 con un 18% y acaba en 2015 con un 9%. Vemos que la línea de diferencia, es menos pronunciada.

Año	Hombres (%)	Mujeres (%)	Diferencia (%)
2002	58	38	18
2003	58	38	17
2004	58	38	16
2005	58	39	15
2006	57	40	17
2007	57	41	16
2008	55	43	12
2009	55	44	11
2010	55	44	10
2011	55	44	9
2012	54	44	10
2013	54	44	10
2014	54	44	9
2015	54	45	9

Una vez explicados los datos obvios que nos arrojan las gráficas anteriores, vamos a ir más allá y realizar una explicación más profunda y analizar los motivos de porque se ha experimentado esta evolución y si los aspectos positivos y desventajas que podemos deducir.

En ambos vemos que las mujeres representan una proporción que los hombres, ya que el número total de trabajadoras es menor que el de trabajadores, pero el dato ciertamente discriminatorio es la mayor diferencia que existe en el tipo de contrato indefinido.

En un primer momento podemos pensar que el aumento del porcentaje de las mujeres con contratos de trabajo indefinidos es un dato muy positivo y que la gran reducción de la diferencia con los hombres es un hecho asombroso debido al corto plazo de años estudiado. Y que por el contrario el aumento del sexo femenino en los contratos temporales es un dato negativo que contrarresta al anterior.

Pero hay que entender que esta evolución y la reducción con respecto a los hombres, esta cimentada en la incorporación de la mujer al mercado laboral, es decir que en ambos datos las mujeres mejoran debido a que es mayor el número de estas que desarrollan una actividad remunerada.

Pero sin compararlos entre ambas, es aquí donde aparece el dato positivo y esperanzador de la evolución, que es el abultado recorte de más del 20% que se produce

en el apartado de contratos indefinidos, mientras que en los contratos temporales sólo se reduce un 9%. Esto quiere decir que las mujeres se incorporan al mercado laboral con contratos indefinidos con una mayor proporción, de lo que lo hacían anteriormente y en comparación con los contratos temporales.

Vamos a continuar con el análisis de las **diferencias por la duración semanal de la jornada de trabajo**, es decir estudiar cómo se distribuyen los contratos a jornada completa o parcial. Como hemos dicho anteriormente el contrato óptimo sería en la condición de jornada completa, pero también existen ventajas y por supuesto desventajas para los contratos en su modalidad de jornada parcial o media jornada.

Algunos de los puntos positivos de estos tipos de contratos que no llegan al máximo de horas por semana son: Posibilidad de compatibilizar varios trabajos o el trabajo con estudios, mayor tiempo de ocio y una mayor posibilidad de conciliación de la vida laboral con la familiar.

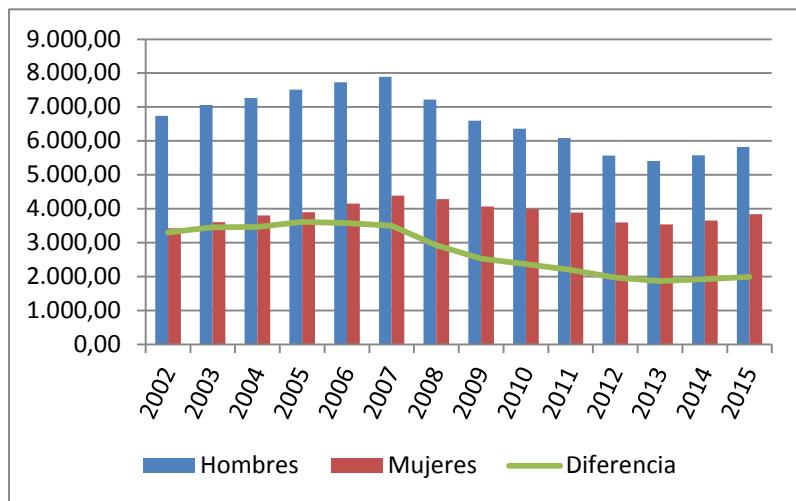
Entendemos que estos contratos son propicios para estudiantes, ya que permiten estudiar a la vez de generar ciertos ingresos y adquirir experiencia, o para personas que elijan tener más tiempo libre y renunciar a unas mejores retribuciones económicas. Todo esto lo podemos considerar positivo siempre que sean las condiciones elegidas y deseadas y no sean motivadas por terceros, como por ejemplo elegir un trabajo a tiempo parcial por las necesidades de atención y cuidado del hogar y de la familia.

Por el contrario existen unas trabas y dificultades que hay que afrontar al realizar estos trabajos con jornada parcial: Como es obvio, se dispone de unos ingresos menores; mayor dificultad a la hora de promocionar dentro de la empresa; en muchas ocasiones el trabajo es de menor calidad, ya que son trabajos más precarios y menos especializados; y también influye negativamente en aspectos futuros ya que esto se traduce en una jubilación peor retribuida y en posibles escenarios más cercanos en una menor prestación por desempleo o baja.

A continuación, vamos a proceder como anteriormente y mostrar su evolución gráfica por sexos desde 2002 hasta la actualidad, con el objetivo de analizar si existe algún tipo de discriminación para el sexo femenino. Veremos si sigue la misma tendencia que en los contratos anteriores o por el contrario, muestran datos y tendencias diferentes.

Como hemos citado con anterioridad todas las cifras son extraídas de la página web del Instituto Nacional de Estadística. En esta ocasión en vez de forma porcentual, lo mostraremos de manera absoluta, con las cifras expresadas en miles.

Gráfico 20* Evolución absoluta contratos jornada completa por sexos:



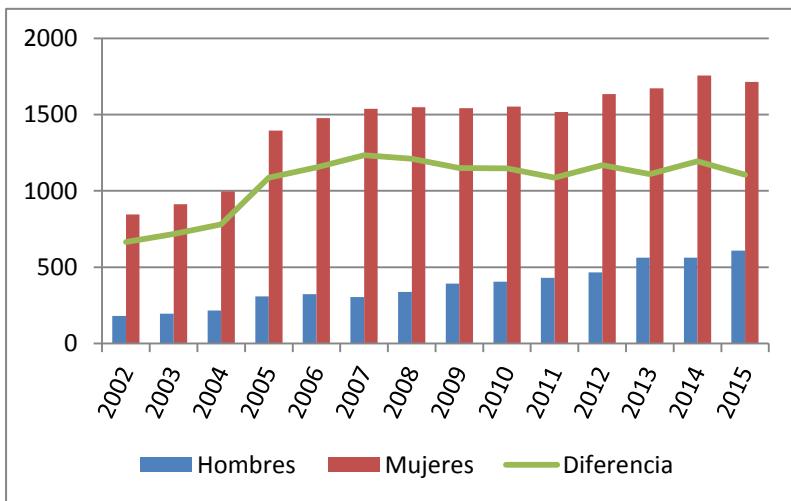
Cómo es habitual el total de contratos masculinos es mayor que el de femeninos.

Las tres variables del gráfico 20 siguen los mismos patrones, los cuales son muy característicos, ya que

estas ondulaciones han aparecido a lo largo del informe en numerosas ocasiones. Se ve representado el crecimiento hasta el año 2008 con el inicio de la crisis económica donde comienza el descenso estrepitoso y la tímida recuperación en los dos últimos años.

Como nos indica la línea de tendencia que marca la diferencia entre hombres y mujeres, las distancias entre ambos se han ido reduciendo paulatinamente a lo largo de los años, pasando de una diferencia del 32% en el año 2002 a una del 20% en 2015. Estos 12 puntos porcentuales los podemos considerar importantes, aunque tenemos que tener en cuenta que en gran parte es debido al mayor número de mujeres trabajadoras, que comentábamos anteriormente. Viendo que la situación avanza de forma homogénea no podemos tomar con gran optimismo el dato de la reducción de la diferencia, y si achacarlo casi exclusivamente al mayor número de mujeres trabajadoras.

Gráfico 21 * Evolución absoluta contratos jornada parcial por sexos:



Es aquí donde “salta la liebre”. A diferencia de todo lo estudiado anteriormente, aquí en el número de contratos a media jornada es mucho mayor el dato femenino que el masculino.

Vemos que las

columnas anuales de los varones siguen una línea de tendencia ascendente aunque con una inclinación muy poco pronunciada. Es decir, el número de contratos temporales que ocupan los hombres ha ido aumentado a lo largo de los años protagonistas del estudio, aunque en cifras muy pequeñas.

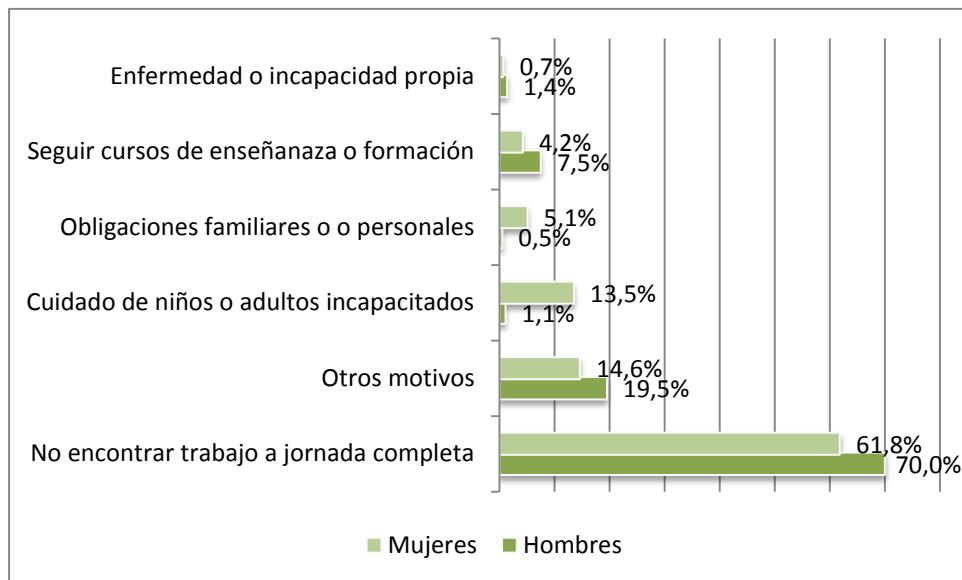
Sin embargo la evolución de las columnas femeninas sigue una tendencia mucho más inestable, aunque claramente ascendente, y su aumento es en mayor medida que el de los hombres. Dentro de estos años, los contratos masculinos han aumentado en algo más de 400.000 mientras que el aumento de las mujeres contratadas a media jornada, duplica esa cifra.

Si hacemos un simple cálculo vemos que en esta modalidad de contrato, el número de mujeres es entre 4 y 5 veces superior al de hombres en cada uno de los años; cifra que es extremadamente alarmante teniendo en cuenta que el número total de trabajadores está formado por más hombres que mujeres. Y además vemos que la diferencia entre ambos sexos cada vez es mayor, por lo que lejos de mejorar sigue empeorando y siguen siendo unos tipos de contratos con claro acento femenino; y debemos de recordar que no es este el modelo óptimo o ideal para desarrollar el trabajo.

Es por esto que aquí se encuentra el mayor signo de discriminación y el más problemático para el sexo femenino a la hora de las modalidades de contratación. Y las mujeres que su régimen laboral se rige por estos contratos tienen que hacer frente y superar los inconvenientes anteriormente mencionados.

Una vez visto cómo se reparten los contratos a tiempo parcial entre ambos sexos, vamos a intentar explicar por qué estos trabajadores desarrollan su actividad con esta modalidad. Para ello nos aprovecharemos de una encuesta realizada por el mismo INE en el año 2014, donde se analizan diferentes causas.

Gráfico 22 *Motivos de trabajar con contratos a tiempo parcial:



Observamos en la gráfica 22 que el estudio divide en 6 causas del porqué los trabajadores a media jornada continúan con su actividad laboral con este tipo de contratos. Entre las diferentes causas entendemos que se debe hacer una distinción entre motivos propios y los que se basan en motivos externos.

Los primeros de ellos son los grupos de enfermedad propia y continuar con la formación son decisiones y aptos propios que dejan fuera cualquier distinción por sexo. Unidos a estos se encuentran los que mantienen ese trabajo por la imposibilidad de encontrar otro indefinido y el grupo de “otros motivos”; que no son decisión de cada uno pero que afectan de manera directa a cada trabajador, es decir que no tienen influencia terceras personas o condicionantes más allá de la propia persona.

Y por otro lado está el grupo formado por los dos motivos de obligaciones familiares y cuidado de niños o adultos dependientes. Ambos motivos se basan en causas externas que impiden al trabajador la realización de un trabajo indefinido.

Si sumamos los porcentajes de ambos grupos veos que el 98,4% de los hombres con contrato temporal es por motivos propios y únicamente un 1,6% por factores externos; mientras que en el sector femenino los factores propios representan el 81,3% y los externos 18,7%.

Aquí queda claramente demostrado que el papel del cuidado del hogar y de los hijos así como los ascendentes necesitados de ayuda, aún hoy en día se reparte de forma desigual entre hombres y mujeres. Siendo estas últimas las que soportan esta carga lo que supone una mayor dificultad de conciliar vida familiar y profesional. Y por el contrario la práctica totalidad de los hombres no tienen estas dificultades y se desentienden de estas labores domésticas.

Con estos datos vemos que **en los modelo de contratación temporal existe una gran discriminación a la que tienen que hacer frente las mujeres**. No solo representan un porcentaje desorbitado de estos modelos contractuales; sino que además se debe, en un porcentaje mucho mayor que al de los hombres, a motivos externos que imposibilitan a estas mujeres desarrollar su actividad laboral en un número mayor de horas, y las avoca a sufrir las consecuencias desfavorables que estos contratos suponen.

3.4 Embarazo

Según el Departamento de Trabajo de EE.UU (OFCCP): Podemos reconocer la discriminación por razones de embarazo; cuando se produce un trato desfavorable a una mujer actualmente empleada o solicitante de un puesto de trabajo por razones de embarazo, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación también puede producirse cuando un empleador practica una política que excluye a las mujeres de puestos de trabajo determinados debido a que pueden quedarse embarazadas.

Aunque esta es una definición realizada por un organismo extranjero, es aplicable para la totalidad de los casos en cualquier país. Por ejemplo en España, el Tribunal Supremo sostiene que cualquier perjuicio laboral por embarazo y la baja por maternidad constituyen una discriminación directa por razón de sexo

Pese a que estamos en el Siglo XXI con una sociedad supuestamente evolucionada, es inaceptable que el simple acto de dar vida, pueda suponer un perjuicio para las mujeres y puedan ser discriminadas laboralmente por ello.

Debemos plantearnos las razones por las que las empresas no quieren contar en sus filas con mujeres embarazadas, e incluso en ocasiones tampoco aquellas mujeres que se encuentren en una edad con alta probabilidad de embarazo. Pues la respuesta es muy simple, por motivos económicos.



Se supone que la maternidad es un riesgo económico latente por la hipotética suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de baja maternal y periodo de lactancia.

Durante este periodo la nómina de la mujer en baja la paga el INSS, pero la empresa tiene que asumir los costes de la seguridad social a cargo de la empresa, dado que durante este periodo la mujer sigue cotizando a la seguridad social.

Además de este coste directo, existe el coste de reemplazo del puesto de trabajo, donde se debe realizar el gasto de una nueva selección y formación del nuevo trabajador.

En el caso de bonificaciones por la Seguridad Social, se exime de pago de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, por lo que la baja maternal que se materialice con un contrato de sustitución amortigua sustancialmente los costes, pero no los hace 0 totalmente.

La problemática más importante es la que se origina en las pequeñas y medianas empresas, donde estos reemplazos son más complicados y la mentalidad anclada al pasado hace más reacia esta integración laboral.

En este aspecto es mucho más complicado aportar datos numéricos, ya que son muchas las ocasiones las que estas discriminaciones no se destapan y se mantienen en la sombra. Es muy difícil probar en qué ocasiones se produce discriminación por embarazo. Esto es debido a que, aunque existe numerosa protección legal y muchos los organismos que defienden estos asuntos, son muchas las mujeres que no se atreven a denunciar y hacer visible el problema. Y otro motivo es que el empresario se puede escudar en otros motivos para justificar el despido aunque el motivo principal es el embarazo. Y a la hora de una nueva contratación, el empleador nunca va a argumentar estos motivos para explicar porque esa mujer no ha sido la seleccionada para el puesto.

Por este motivo obviaremos el dar cualquier tipo de cifra y nos centraremos en la explicación general así como los motivos, ya que sería una mera estimación o estudio independiente y podría estar inducido en beneficio del que realice ese estudio, por lo que esto podría dar lugar a error.

Son muchos los ámbitos en los que desgraciadamente se viven escenas de esta discriminación, en ocasiones incluso en el escaparate público y de personajes relevantes en el mundo empresarial.

Mónica Oriol (Presidenta del Círculo de Empresarios): “*Las embarazadas son un problema para las empresas, no se las puede echar y no se esfuerzan*”, “*Prefiero contratar a mujeres mayores de 45 o menores de 25, que no se quedan embarazadas*”.

Estas frases se encuentran dentro del relato en una ponencia realizada por Mónica Oriol; estas declaraciones tienen especial importancia debido a que es una persona influyente en

el tejido empresarial español. Y que además, se trata de una mujer quien las pronuncia, con esto no quiero decir que si hubiese sido un hombre quién lo dijese estaría justificado, para nada; pero si es asombroso que sea una mujer quien tire piedras sobre su propio tejado.

Y si procedemos a investigar un poco más a fondo la vida de Mónica Oriol, vemos que es madre de 6 hijos, así que quizás para hacer estas declaraciones únicamente se basó en su experiencia propia y no pensó en el resto de mujeres a las que invita a que no sean contratadas. (*He de decir que esto es únicamente un juicio de valor realizado por la ira que provoca el leer estas frases tan desafortunadas).

Posibles soluciones o alternativas:

En primer lugar, y más importante; se deben eliminar los prejuicios por parte de la sociedad y dejar atrás la concepción de que tener hijos es una cuestión que únicamente atañe a la mujer, y empezar a pensar y actuar de forma que se trate de algo que incumba a toda la familia por igual, y ambas partes de la pareja tomen responsabilidades por igual y entender que los hombres también tienen hijos.

Otra posible medida, es la equiparación de los permisos de maternidad con los de paternidad, para que ambos puedan disfrutar de sus hijos y tengan una responsabilidad equiparada. Y esto además haría que los empresarios supiesen que van a enfrentarse a la misma probabilidad de pérdida temporal del trabajador; y con esto evitar que se prefiera contratar a hombres frente a las mujeres por que se puedan quedar embarazadas.

Una de las actuaciones importantes sería la flexibilización de las condiciones y tareas laborales de las mujeres durante el periodo del embarazo y posterior. A parte de que en muchas ocasiones estas medidas serían de obligado cumplimiento por ley (prohibición de otorgar tareas pesadas para la mujer embarazada, breaks en el trabajo para facilitar la lactancia del bebe...) es importante que impere el sentido común y poner las facilidades necesarias para que las mujeres puedan continuar con su trabajo durante el embarazo y en la época posterior y que todo trascurra lo mejor posible para ambas partes, saliendo ambos beneficios en un futuro.

Debemos tener en cuenta que este es un problema especialmente serio y problemático para las mujeres que lo sufren, ya que en muchas ocasiones a parte del perjuicio que estas discriminaciones conllevan para la mujer, se suma el hecho de que todo queda en la sombra y sin posibilidad de defensa.

Por todo esto la sociedad laboral se debe de concienciar y poner a funcionar todos los mecanismos posibles (institucional, legales y sobre todo sociales y humanos) a funcionar para evitar que únicamente por el hecho de que una mujer se quede o se pueda quedar embarazada, sufra discriminaciones que le lleven a perder el empleo.

4. CONCLUSIONES

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres ya es un valor incuestionable para la sociedad. Sin embargo existe una falta de coherencia entre estos principios y las actitudes concretas que derivan de una convivencia donde se mezclan los antiguos esquemas culturales y tradicionales con posiciones más progresistas orientadas a la igualdad de género. Esto da origen a una desigualdad entre hombres y mujeres que muchas veces pasa desapercibida por la sociedad. Una de estas manifestaciones de trato desigual para el sexo femenino es la que se origina en el terreno laboral.

A lo largo de este informe nuestro objetivo ha sido el de estudiar lo comentado anteriormente, centrándonos en el trabajo remunerado. Se ha intentado dilucidar cómo es actualmente la situación de la mujer a la hora de desarrollar su actividad laboral y a qué discriminaciones únicamente por razón de sexo se enfrenta. A la par se explica cómo ha sido la evolución en los últimos años, si ha habido avances o no, y se comparan distintas situaciones con el exterior.

Una vez finalizado el estudio nos planteamos unas preguntas muy simples a modo de resumen:

- ¿Sufre discriminación la mujer en su trabajo, únicamente por serlo? Si, hemos visto que son diversos las trabas a las que las mujeres tienen que hacer frente a la hora de trabajar.
- ¿Esto ha evolucionado positiva o negativamente a lo largo de los años? Positivamente, en la mayoría de los casos se ha demostrado que la situación de las mujeres frente a la de los hombres ha mejorado.
- ¿Vamos en la dirección correcta? Si, en general. Ya que como hemos comentado anteriormente no en todos los ámbitos la evolución es positiva, y en los que van en la dirección correcta el avance no es lo suficientemente rápido como cabría esperar.
- ¿Se conseguirá la práctica igualdad entre hombre y mujeres? Por supuesto, no queda otra opción. Es totalmente necesario que se produzca esta equidad y estoy convencido que así será. Para ello hará falta tiempo y un cambio de mentalidad al respecto de la sociedad y una educación renovada que evite tradicionalismos a las nuevas generaciones.

Que en pleno Siglo XXI la mujer siga siendo discriminada en numerosos ámbitos de su vida diaria y especialmente en su vida laboral es algo totalmente detestable que urge la necesidad de solucionar. Es necesario y ampliamente beneficioso para el conjunto de la sociedad que esto se corrija.

Que esta situación se revierta no depende únicamente de las mujeres y no debemos pensar que son ellas las que tienen que esforzarse más que el resto. Esto es una tarea, incluso obligación global; es el conjunto de la sociedad (hombres, mujeres, instituciones, centros educativos, etc.) los que tienen que arrimar el hombro y remar todos unidos para encontrar una solución cercana.

Para entender esta situación vamos a razonarla con un pequeño símil: Si nos imaginamos que la sociedad es como un bote de pesca en el cual existe una fuga de agua en la popa que es donde se encuentran las mujeres; existen dos soluciones: · La primera es que solo achiquen agua ellas y que el resto de la sociedad que está situada en proa se dedique a mirar pensando que no es problema suyo y que no les afecta. Ó que unan sus fuerzas y achiquen el agua entre todos conjuntamente.

En el primer de los casos anteriores es muy probable que el bote naufrage con todos dentro. Mientras que en la segunda opción hay muchas más posibilidades de salvación y que con el esfuerzo conjunto se consiga llegar a buen puerto.

Con esto hemos querido reflejar que la fuga de agua = discriminación laboral femenina, no es únicamente problema de las mujeres y que si estas fracasan no lo hacen solas, sino que el problema arrastra a toda la sociedad al fondo del mar, siendo un pensamiento inconsciente el creer que como el problema no está en nuestro lado no nos afecta. Por lo que es necesario luchar y tratar de darle vuelta a esta situación todos unidos y así poder salvar el bote y beneficiar al conjunto de la sociedad.

El conseguir sacar a flote el barco no sólo conlleva la consecución una sociedad más igualitaria y justa, sino que son numerosos los beneficios tanto empresariales, económicos, como sobre todo sociales que se ven mejorados.

A continuación vamos a realizar un recorrido a lo largo de los diferentes apartados del informe, con el objetivo de esquematizar los puntos más y menos fuertes de cada uno de ellos. Para ello nos ayudaremos de una simbología muy básica: Utilizaremos ↑ para aquellos aspectos que sigan una evolución o dato negativo, para los que mantengan una tendencia contraria a la anterior ↓, y → para los que sea algo normalizado vulgarmente dicho “ni fú ni fa”.

• **Entorno general:**

↑ Notable evolución de la mujer en el mercado laboral a lo largo de las últimas décadas y en especial en los años del estudio. Reduciendo las diferencias que existían con los hombres en gran medida, en la mayoría de los parámetros (población activa, en los distintos sectores...)

↑ Alta participación de la mujer en el sector servicios con valores superiores a los hombres y debemos de tener en cuenta que este es el sector productivo con mayor peso en nuestro país.

↑ Con esta incorporación laboral, las mujeres han aumentado su aportación relativa al Producto Interior Bruto.

→ Es posible que la mujer se haya visto menos afectada por la crisis económica, pero es debido a que esta ha tocado con mayor fuerza a sectores con mayor número de hombres que de mujeres. Aunque también es cierto que las mujeres que poseían contratos más precarios si que han sido afectadas.

↓ Escasa o nula participación de la mujer en ciertos sectores como el de la construcción, industria...

• **Diferencia salarial:**

↑ En las últimas décadas ha disminuido considerablemente la brecha salarial entre hombre y mujeres, aunque continua lejos de la igualdad.

↓ Las mujeres siguen cobrando menos que los hombres por el mismo trabajo. Cobran únicamente el 76% del salario medio anual con respecto a los hombres y un 83,2% si lo estudiamos por la ganancia por hora trabajada.

* Si unimos este dato con el del modelo de contratos vemos que nos explica perfectamente por qué existe una menor diferencia en el estudio por horas que anual. Como hemos visto en los contratos a jornada parcial es mayor el número de mujeres que hombres, y esto hace que las mujeres trabajen menos horas al año que los hombres. Por esto la diferencia anual es mayor que la diferencia salarial por hora.

→ Existen amplias diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas. Lo que indica que según las características empresariales y económicas de la zona las mujeres están más o menos discriminadas.

↑ Podemos tener el pensamiento de que la crisis ha reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo cual aunque hablando de crisis sería algo positivo. Pero en realidad esa diferencia se ha podido reducir en consecuencia de que la famosa crisis económica ha destruido los puestos de trabajo femenino más precarios y peor pagados.

↓ España posee una de las mayores diferencias salariales en comparación con el resto de los países europeos. Únicamente existen 5 países con peores cifras que la española.

• Mujeres directivas:

↓ Si estudiamos el número de mujeres que sus cargos son de alta dirección, es decir en el escalón más alto dentro de las empresas, vemos que la cifra es reducidísima. Apenas alcanza el 10%.

↑ Dentro de las empresas del IBEX 35, que es el principal índice bursátil de la bolsa española y el que aglutina a las empresas más poderosas de nuestro país, vemos que ha incrementado el número de consejeras a lo largo de los años.

→ Si bajamos un escalón en los organigramas directivos y nos centramos en la media dirección, vemos que aquí la representación femenina aumenta hasta el 30%, es un dato más positivo pero insuficiente.

→ Con respecto a la situación de diferentes países, España se sitúa en un punto medio.

• Modelos de contratación:

* En los avances o reducciones diferenciales de las mujeres respecto a los hombres en este sentido, debemos tener en cuenta que una gran proporción se debe a que cada vez son más las mujeres que desarrollan un trabajo remunerado.

↑ Equiparación porcentual de los contratos indefinidos, siendo esto algo muy positivo por la estabilidad y cierta seguridad que ofrecen.

→ También se ha reducido la diferencia con respecto a los hombres en este tipo de contratos, que aunque no son de la modalidad deseada, pero pueden ser óptimos según las condiciones propias de cada persona.

→ La diferencia de los contratos a jornada completa se ha mantenido estable, con las mismas líneas de tendencia entre ambos sexos, aunque se ha visto reducida por el hecho que comentábamos al principio.

↓↓ En los contratos a jornada parcial, es donde se produce la discriminación más exagerada hacia la mujer en este apartado. Ya que este es un modelo de contrato no muy favorable, y pese a que el número absoluto de mujeres trabajadoras es inferior al de hombres, ellas tienen un mayor número total de contratos temporales que ellos.

↓↓↓ Si negativo lo anterior, extremadamente preocupante son los motivos del porqué del mayor número de contratos a media jornada de las mujeres respecto a los hombres.

↓ La crisis ha tenido un efecto negativo a partir del año 2008 en este aspecto ya que han disminuido los contratos a jornada completa y han aumentado los de jornada parcial.

Cerca del 19% de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen por imposibilidad de compatibilizar el trabajo con el cuidado del hogar, de los niños o de ascendientes impedidos. Mientras que sólo el 1,6% de los hombres se ve forzado a trabajar de manera parcial por estos motivos. Esto representa un síntoma de discriminación absoluta, en el que seguimos adjudicando las labores domésticas y de cuidado familiar a las mujeres.

• **Embarazo:**

↑ Las leyes que protegen que no exista discriminación en este ámbito han evolucionado y acrecentado la protección hacia la mujer. Pero a la vez existen numerosos mecanismos que tapan y ocultan en otros motivos este modelo de discriminación.

↓ Los propios protagonistas ocultan en numerosas ocasiones que se ha sufrido este perjuicio por miedo a ser repudiadas laboralmente con posterioridad o simplemente porque no tengan todas las garantías de que su denuncia va a fructificar.

↓↓ A la hora de mantener o contratar a una nueva empleada embarazada, se priman motivos económicos frente a los sociales y humanos. Sin tener en cuenta las capacidades de la mujer embaraza y todo lo que puede aportar a la empresa.

Con este pequeño resumen por apartados nos podemos hacer una idea de cuáles son los puntos fuertes y débiles de las mujeres dentro del mercado laboral y cuáles son todas esas trabas que se encuentran para realizar su trabajo que los hombres no tienen y por lo tanto parten con cierta desventaja.

Para entender las claves que posibilitaran la consecución de la igualdad entre ambos sexos nos debemos de fijar en los aspectos negativos señalados anteriormente, ya que es aquí donde es más necesario un cambio y lo que ayudaría a revertir la situación desfavorable que sufre la mujer. Es aquí donde tenemos que estudiar cuales son las posibles soluciones y hacia qué dirección debemos enfocar las actuaciones futuras.

Algunas de estas soluciones o pasos a ejecutar son:

- Es necesaria una coeducación tanto en casa como en el colegio que inculque a las nuevas generaciones los valores relacionados con la igualdad de sexos en todos los ámbitos de la sociedad. Desterrar tópicos prehistóricos que adjudiquen a las mujeres las labores domésticas y al hombre la consecución de dinero para mantener el hogar.
- Que las mujeres que se introduzcan de igual a igual en todos los sectores económicos y que no se tenga la idea que hay trabajos que las mujeres no pueden realizar o que hay actividades con predominancia absoluta de trabajadores hombres.
- Por supuesto la equiparación salarial, que las mujeres dejen de cobrar menos que los hombres por la realización de un mismo trabajo. Ya que de sobras demostrado el resultado y la capacidad en la realización del trabajo es la misma entre ambos.
- Debemos empezar a valorar únicamente las capacidades personales y no si se trata de hombre o mujer y así designar a las personas más competentes para los puestos de mayor responsabilidad y dirección dentro las empresas. Con esto premiar el esfuerzo,

trabajo y capacidad de los trabajadores y promocionar al mejor candidato para el puesto sin para a pensar si es hombre o mujer.

- Suprimir de nuestras mentes viejos tabúes y liberar a la mujer de la totalidad de las responsabilidades domésticas; es necesario que el hogar y el cuidado de la familia recaiga en partes iguales entre hombres y mujeres con el fin de facilitar la conciliación laboral y familiar para ambos sexos.
- El punto anterior influiría considerablemente en la modificación de las predominancias a la hora de optar por un modelo de contrato u otro. Es decir, si las mujeres no se viesen tan atadas por el hogar y la familia se reducirían los contratos a jornada parcial a favor de una jornada completa.
- Es necesaria la total supresión de la discriminación a las mujeres embarazadas, ya que es algo tan natural y necesario como dar la vida a un nuevo ser. Hay que dar voz a todas esas mujeres que sufren o han sufrido algún tipo de discriminación en este aspecto y otorgarles las armas y argumentos necesarios para la denuncia, tanto legales como de visibilización.

Estas soluciones deben estar encaminadas a conseguir en definitiva la mejora completa de las condiciones laborales de las mujeres y la equiparación tanto de beneficios como perjuicios con los hombres.

Para la mejora de todas estas discriminaciones que hemos explicado a lo largo de este informe hay varias líneas muy definidas.

Es necesaria la total mentalización del conjunto de la sociedad de los totales valores de igualdad entre ambos性. Desterrar los pensamientos e ideales que no otorgan las mismas capacidades para hombres y para mujeres, y que confieren a estas últimas la nefasta catalogación “del sexo débil”. Unido a esto hay que trabajar en la concienciación de la sociedad y la educación de las futuras generaciones y eliminar todos los tradicionalismos arcaicos de adjudicación de roles.

Unido a lo anterior es necesario un esfuerzo y ciertas revisiones y actualizaciones de los organismos públicos y las instituciones, revisando determinadas leyes y dando más argumentos de protección laboral a las mujeres y realizar una legislación laboral que trate de disminuir al máximo posible este trato desigual.

Ambos puntos son de vital importancia aunque creo que el segundo sin el primero no serviría de nada. Pienso que es preferible educar y concienciar que legislar y sancionar; pero el éxito reside en la utilización simultánea de ambas herramientas.

Con todo esto y el esfuerzo global en un futuro esperemos que más pronto que tarde se logre la tan ansiada y necesaria igualdad laboral y la total supresión de discriminaciones por razón de sexo.

Esto no quiere decir que se consiga un 50% en todos los parámetros laborales, sino que se consiga una total normalización y no se diferencie entre hombre y mujeres. Es decir, no es necesario que en una empresa esté compuesta por mitad mujeres y mitad hombres con el mismo porcentaje de directivos, sino que en cada puesto estén los mejores trabajadores, los que mejores capacidades tengan y mayor esfuerzo aporten sin pararnos a pensar si es hombre o mujer y todos con la misma retribución acorde al puesto; eso es igualdad.

Con la consecución de esta ansiada igualdad y el destierro de cualquier tipo de discriminación la sociedad en general y la empresarial en particular se vería ampliamente beneficiada. Dentro del aspecto laboral se produciría una gran mejoría por la eliminación de la pérdida de talento, se viviría un mejor ambiente laboral, sería una sociedad más plural con diferentes puntos de vista y diferentes ideas.

Con todo esto si conseguimos dejar de ponernos trabas a nosotros mismos, achicar agua en conjunto y remar todos en la misma dirección, lograremos un objetivo final tan obvio como necesario de igualdad, el cual ayudará a prosperar al conjunto de la sociedad.

Y ojala que dentro de no muchos años, títulos de trabajos como este dejen de tener sentido y simplemente sean recordatorios de ese pasado del cuál aprendimos y evolucionamos. Eso indicará que se ha conseguido la igualdad y no existirá “La discriminación de la mujer en el mercado laboral”.

5. ANEXO

- Este informe en su gran mayoría se basa en un estudio propio, es decir, se ha procedido a la búsqueda de datos numéricos y se han estudiado y analizado personalmente; obviando en su mayoría la búsqueda de estudios previos.

Salvo en según qué apartados que sí que se hace referencia a estudios ya elaborados anteriormente por terceros.

- Por consecuencia del primer punto de este anexo, hay en diversas ocasiones en las que puede resultar excesivo el uso de tablas y gráficas, pero es la única manera que he encontrado de reflejar la cantidad de datos extraídos y como aporte numérico de las posteriores explicaciones por apartados.
- El primer apartado del “Entorno global” aunque está ligeramente apartado del tema de discriminaciones, consideraba que era necesario incluirlo en el trabajo con el fin de cimentar la base y dar una visión de cómo se distribuyen las mujeres en el mercado laboral.
- Es obvio que existen un sinfín de diferentes discriminaciones posible por la mujer en el desarrollo de su actividad, pero en este caso he optado por el estudio de estas 4 porque considero que son las más importantes y las que pueden englobar al resto.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Como hemos comentado en infinidad de ocasiones el 80% son extraídos del portal web del INE (Instituto Nacional de Estadística): Población, EPA, EPA por sectores, salario, salario por CCAA y por sectores, contratos...

También hemos aprovechado un estudio de las causas de mantener contratos a jornada parcial:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLLayout¶m3=1259924822888

- Los datos del número de consejeras del IBEX: “IV informe de las mujeres en los consejos del IBEX-35” realizado por la consultora Atrevia y la escuela de negocios IESE
- Para el salario por hora medio Europeo se ha usado un artículo del diario “El País”, el cual usa fuentes Eurostat. Publicado el 7 de marzo de 2016 en su soporte online.
- Y el número de medias directivas en el mundo es sacado del portal “hipertextual”: <http://hipertextual.com/2015/03/mujer-puestos-directivos>