



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y TRABAJO
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

Conciliación laboral y brecha salarial. Un análisis desde la perspectiva de género, las políticas de empleo y la igualdad de oportunidades.

Autora:

Silvia Aznar Monforte

Directora:

Marianna Martínez Alfaro

Zaragoza, junio 2012

AGRADECIMIENTOS

La elaboración del proyecto es el resultado del esfuerzo y dedicación que hubiera sido imposible de llevar a cabo, sin la ayuda de todas las personas que de una manera o de otra, me han apoyado. A todas ellas quiero dedicarles unas líneas de agradecimiento.

A mi directora y tutora Dña. Marianna Martínez Alfaro, que sin su apoyo, su ayuda, sus consejos, su tiempo y su motivación, habría sido impensable tan siquiera comenzarlo.

A mis padres por darme siempre su apoyo y confianza en cada reto que he ido aceptando en la vida y sobre todo por su cariño y tiempo.

A mi marido e hijos por darme el tiempo para formarme profesionalmente, por su cariño, apoyo y dedicación y por mostrar interés por mi trabajo.

A mis compañeros de clase que me han acompañado en esta trayectoria de aprendizaje y conocimiento, con especial mención a mi amiga Nuria, que sabe guiarme.

“Yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas”. Mary Wollstonecraft

“Los amigos que tienes y cuya amistad ya has puesto a prueba engánchalos a tu alma con ganchos de acero”. William Shakespeare

ÍNDICE

1 Introducción. Presentación general y justificación del trabajo.

1.1. Presentación general y justificación del trabajo.....	5
1.2. Objeto del trabajo. Tema del mismo.....	7
1.3. Metodología empleada.....	8
1.4. Estructura del trabajo.....	11

2. Capítulo de fundamentación

2.1. Fundamentación conceptual teórica

2.1.1. Modelos Teóricos en el Ámbito del Comportamiento.....	13
2.1.2. Modelos Teóricos Organizacionales.....	14
2.1.3. El Familiarismo Mediterráneo	16

2.2. Fundamentación conceptual legal

2.2.1. Conceptualización legal en Europa.....	17
2.2.2. Conceptualización legal en España.....	19
2.2.3. Conceptualización legal en Aragón.....	25
2.2.3.1 Planes de igualdad en la provincia de Zaragoza.....	26
2.2.4. Valoración del Impacto Económico y Social de las Políticas Activas. Informe del Instituto Aragonés de Empleo.....	29
2.2.4.1 Estrategia para el empleo en la OCDE y Europa.....	29
2.2.4.2 Estrategia para el empleo en España.....	30
2.2.4.3 Estrategia para el empleo en Aragón.....	32

2.3. Fundamentación conceptual histórica	
2.3.1. Hitos Históricos de la incorporación de la mujer al trabajo....	32
2.3.2. Evolución de la conciliación laboral.....	42
2.4. Estudios previos.....	49
3. Capítulos de desarrollo	
3.1. Brecha salarial.	
3.1.1. Definición.....	51
3.1.2. Causas de la Brecha Salarial y la importancia de cerrar la brecha salarial.....	51
3.1.3. Diferencias salariales en España.....	53
3.2. Representatividad laboral de la mujer.....	59
3.2.1 Mujer subrepresentada.....	60
3.3. Flexibilidad laboral.....	65
3.4. Trabajo a tiempo parcial.....	69
3.5. Ayudas al trabajador	70
4. Conclusiones.....	72
5. Bibliografía.....	77
6. Anexos.	
6.1. Anexo I: Encuesta condiciones laborales mujeres Zaragoza.....	81
6.2. Anexo II: Totales Encuesta Colectivo 16 a 30 años.....	86
6.3. Anexo III: Totales Encuesta Colectivo 31 a 45 años.....	88
6.4. Anexo IV: Totales Encuesta Colectivo mayores 45 años.....	90

1.

INTRODUCCIÓN.

1.1. Presentación general y justificación del trabajo

En treinta años de autonomía, la mujer ha roto prejuicios y tabúes, ha transformado el modelo de familia y ha culminado su plena incorporación al mercado laboral. La brecha salarial, el techo de cristal y los espejismos de la conciliación siguen siendo las grandes asignaturas pendientes a pesar de los avances que se han conseguido a nivel normativo.

Un reguero de desempleo cada vez más caudaloso, dificultades para hacer compatible el trabajo y la vida familiar —cuyas responsabilidades recaen en ellas en mayor medida— y recortes al Estado de Bienestar parecen teñir de femenino el escenario de precariedad laboral acuciante en estos últimos 5 años y las perspectivas no son alentadoras.

Haciendo un breve recorrido desde los comienzos de la historia, en la sociedad occidental, el arte, la arquitectura, la literatura, el gobierno, la música, la ciencia y las aéreas de conocimiento, estuvieron vetadas durante muchos siglos a las mujeres, reflejando una situación discriminatoria constante.

Será a partir del s.XIX con la Revolución Industrial cuando la mujer abandona el mundo rural para irse a las ciudades, como así lo menciona, el Índice monográfico la mujer en España – Mujer y Trabajo – recogido por los historiadores Ángeles y Braulio López Ayala (1998).

Con ayuda de los movimientos feministas del siglo XX tomaron una mayor fuerza política y académica en la búsqueda de la liberación de la mujer, potenciándose en los años 60. (González, 2003)

Según datos aportados por el INEM en 1960, no llegaban a dos millones y medio de mujeres españolas que trabajaban fuera de casa.

En la época de los 70, se produjo un aumento masivo de la mujer en el mundo laboral alcanzando en el 1º trimestre del año 2006 (según datos del INE), más de 7,8 millones de incorporaciones, con un aumento del 0,77% respecto al trimestre anterior, octubre, noviembre y diciembre de 2.005, debido a que tenían:

1. Mayor nivel educativo.
2. Nuevos electrodomésticos, liberando a la mujer de horas de trabajo en el hogar.
3. Pastillas anticonceptivas
4. Divorcios / Separaciones.
5. Familia Monoparental.
6. Crecimiento del sector terciario.

Según el Informe de la Comisión Europea sobre la igualdad, en el año 2004 los porcentajes más altos de presencia femenina se dan en sectores como: los servicios sociales, asistencia sanitaria, venta al por menor, administración pública, educación, mientras que áreas como las finanzas o ingeniería cuentan con una mayor proporción de hombres.

El estudio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2010), señala por su parte que la ingeniería, las ciencias físicas y químicas, el derecho y la administración de servicios sanitarios están considerados más propios de los varones, mientras que el de bibliotecaria, enfermeras y profesoras se consideran empleos de mujeres.

Para poder combatir el desempleo de larga duración o el procedente del colectivo mujeres, y garantizar la idea de equidad entre sexos, a partir de la segunda mitad del siglo XX, se aprueba un marco de políticas activas de empleo, destinadas a garantizar la igualdad de trato laboral a hombres y

mujeres, como ayuda personalizada para la búsqueda del empleo, combinada con programas de formación específicos.

El empleo y las relaciones de trabajo, únicamente pueden ser comprendidos desde un enfoque multidisciplinar, lo que requiere conocimientos en diversidad de ámbitos y el abordaje de una realidad multidimensional que requiere de profundas revisiones teórico-epistemológicas y análisis críticos sobre la realidad que nos ocupa.

En el tratamiento de la realidad laboral desde la igualdad de oportunidades significa que cada persona recibe efectivamente la misma cantidad del bien social o económico que cualquier otra persona, (Durán, 2007). Esta premisa marca la génesis para analizar lo que ocurre en los mercados de trabajo, diversos, distintos, complejos y con lógicas propias. Nos permite, ante todo, analizar reflexiva y críticamente su aplicación como sujetos sociales, económicos y laborales.

1.2. Objeto del trabajo. Tema del mismo

El objetivo principal del trabajo ha sido el de realizar un análisis sobre las políticas activas de empleo que se han aplicado en las últimas décadas al colectivo mujer según la intensidad en diferentes grupos de edad, población ocupada o vital, y mayores de 45 años en Zaragoza, y la influencia que ha experimentado la aplicación de estas políticas en la conciliación laboral y familiar.

Para ello se ha realizado un análisis hermenéutico de fuentes y datos que se ha cumplimentado con trabajo empírico que ha servido de soporte al desarrollo del tema así como a las conclusiones del mismo.

En las directrices que comprende el trabajo, se ha pretendido:

1. Elaborar una revisión exhaustiva sobre las políticas de empleo con especial atención en el tratamiento de género.

2. Detectar las dificultades en el acceso al empleo.
3. Indagar sobre aspectos de discriminación salarial y conciliación de la vida laboral y familiar.
4. Analizar las políticas de empleo desde la perspectiva de género.

TEMA DEL PROYECTO.

El tema del proyecto desarrolla aspectos propios de la conciliación laboral y la brecha salarial haciendo un análisis desde la perspectiva de género, las políticas de empleo y la igualdad de oportunidades.

Palabras claves: Brecha salarial – Conciliación laboral y familiar, políticas de empleo, igualdad de oportunidades.

1.3. Metodología empleada

El tipo de investigación empleada ha sido la que obedece a criterios de exploratoria-descriptiva con enfoque mixto. Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, aparte de describir elementos relevantes en el proceso de la investigación realizada. (Dankhe, 1986).

La metodología mixta representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recopilación y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.(Hernández, Sampieri y Mendoza, 2008)

Técnicas de investigación:

Las técnicas de investigación utilizadas para este trabajo han sido las que se mencionan a continuación:

Fuentes Secundarias:

Análisis documental: Se ha empleado esta técnica con la finalidad de elaborar una revisión exhaustiva de fuentes vinculadas con el tema seleccionado. Fuentes relacionadas con las políticas de empleo a nivel europeo, nacional y Comunidad Autónoma, así como estudios previos sobre género y conciliación laboral, que nos han dado información cuantitativa y cualitativa sobre el tema de estudio.

Fuentes Primarias:

Para la obtención de fuentes primarias, se ha decidido contar con la aplicación de la técnica del cuestionario mixto, que es aquél que considera en su construcción tanto preguntas cerradas como abiertas para establecer valores de profundidad sobre cuestiones de interés. (Serrano, 1994: 08)

1.3.1. Sujeto del estudio / Muestra de la encuesta.

El sujeto del estudio son mujeres, trabajadoras por cuenta ajena. El tipo de muestreo que se ha utilizado es el intencional o basado en criterios. Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos, (Hernández, 2006).

Los criterios que se han utilizado para la selección muestral han sido los siguientes:

1. Mujeres que trabajaran por cuenta ajena
2. Mujeres ubicadas en tres cohortes de edad. La primer, de 16 años a 30 años, la segunda, de 31 años a 45 años, la tercera, mayores de 45 años.

Este último criterio se ha establecido con la finalidad de establecer parámetros comparativos entre cohortes de edad dentro de los factores de empleabilidad y distribución salarial.

Vale la pena acotar que este aspecto se ha trabajado con rigurosidad, no pretendiendo generalizar sus resultados, sino establecer un aporte analítico al tema de la brecha salarial y la conciliación laboral vinculadas a las políticas de empleo.

Según los datos de población activa (EPA) del primer trimestre 2012, el número total de mujeres que ocupadas en la comunidad autónoma de Aragón asciende a 236.000 y el número de mujeres paradas de la comunidad autónoma de Aragón es de 55.600 mujeres, y representa una tasa de actividad del 51,94 y una tasa de paro del 19,08.

En referencia a la provincia de Zaragoza, el número de mujeres ocupadas en el primer trimestre 2012 asciende a 173.700 mujeres y 43.500 paradas, y representan una tasa de actividad del 53,12 y una tasa de paro del 20,02 (EPA, datos primer trimestre 2012).

Procedimiento de aplicación de los cuestionarios

El procedimiento de aplicación de los cuestionarios ha sido de forma presencial obedeciendo a los criterios de rigurosidad metodológica se ha trabajado bajo el criterio de confidencialidad sobre la identidad de las informantes.

Como elementos operativos, la duración aproximada de realización del cuestionario ha sido de diez minutos aproximadamente y se les explicó la finalidad de la aplicación de los mismos.

1.3.2. Instrumentos de la encuesta.

Variables: Cuestionario *ad hoc*, se han contemplado una serie de variables personales y laborales, que han resultado ser relevantes en diversos estudios consultados.

1.3.3. Dimensiones o factores de la encuesta.

El cuestionario cuenta con cinco dimensiones de información:

Primera dimensión "Representación" de la mujer en la empresa, incluye preguntas (1-2-3-4-5-6-16) de la encuesta. Cuatro preguntas se miden con una escala cerrada de respuesta única, una pregunta ítem dicotómico (si/no) y dos preguntas donde el encuestado debe responder numéricamente.

Segunda dimensión "Flexibilidad", incluye preguntas (7-13-14-15-17-18-20) de la encuesta. Dos preguntas que se mide con una escala cerrada de respuesta única, una combinada con una escala y pregunta abierta, tres preguntas ítem dicotómico (si/no) y una pregunta en la que el encuestado debe insertar respuesta de tipo numérico cuya interpretación es la siguiente "a mayor puntuación mayor percepción adquirida".

Tercera dimensión "Tipos de Jornada", incluye preguntas (8-10-19) de la encuesta. Una pregunta se mide con escala cerrada de respuesta única, una con ítem dicotómico (si/no), una pregunta combinada ítem dicotómico (si/no) y respuesta abierta.

Cuarta dimensión "Brecha Salarial". Incluye preguntas (9-11-12-13-19) de la encuesta. Dos preguntas combinadas con una escala y pregunta abierta, dos preguntas de escala cerrada y una pregunta con ítem dicotómico (si/no).

Quinta dimensión "Ayudas al Trabajador", incluye preguntas (21-22-23) de la encuesta. Dos preguntas con ítem dicotómico (si/no) y una pregunta con escala cerrada.

1.3.4. Citar textos y referencias bibliográficas.

La cita de textos, referencias, bibliografía y artículos, según las normas establecidas por la *American Psychological Association* (APA).

1.4. Estructura del trabajo.

El trabajo se estructura, en una primera fase con la búsqueda de información, tanto de modelos teóricos, como investigaciones y estudios previos,

antecedentes legales e históricos, sobre la conciliación trabajo-familia, lo que nos exige desarrollar un primer trabajo de desarrollo documental.

Para posteriormente emprender una segunda fase de práctica, con la confección de una encuesta y la realización del trabajo de campo, esta parte del proyecto nos permite profundizar en cómo se desarrolla una metodología de muestreo. Los datos obtenidos los interpretamos y los ponemos en relación con otros datos como series estadísticas del INE, APA, EUROSTAT, u otros indicadores como la "Muestra continua de vidas laborales". Y por último terminar el proyecto con un ejercicio de reflexión y conclusiones.

FUNDAMENTACIÓN.

2.1. Fundamentación conceptual teórica.

Al hablar de conciliación y salarios, no sólo se hace referencia a aspectos que pueden influir en la productividad de las empresas, sino también en la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, "el trabajo nos proporciona un modo de vida, ocupa nuestro tiempo, nos proporciona compensación económica y nos ayuda a desarrollar nuestra identidad", Taylor (1987).

2.1.1. Modelos Teóricos en el Ámbito del Comportamiento:

"Modelo teórico del Rol" (Kahn y otros, 1964). Las actividades de los individuos en un puesto de una organización, se determinan por las exigencias y expectativas de los otros miembros de su conjunto y por la interdependencia en las tareas. Las presiones de rol fueron vistos por Kahn y otros (1964) como fuentes de importantes tensiones psicológicas en las organizaciones, con las siguientes manifestaciones: a) conflicto entre los distintos emisores, b) conflicto dentro de un mismo emisor, c) conflicto entre distintos roles, d) conflicto como resultado de la sobrecarga de trabajo en el rol, e) conflicto como consecuencia de la ambigüedad existente en el rol.

"Modelo teórico de Estrés" (Karasek, 1979), se refiere a los efectos del trabajo como resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del mismo, donde el conflicto trabajo-familia actúa como elemento estresor.

"Teoría de la Permeabilidad", basado en el concepto de permeabilidad asimétrica existente en los límites entre trabajo y familia (Pleck, 1977), con diferentes tipos de interrelación entre el ámbito laboral y familiar como son la compensación, la independencia y la instrumentalización.

“Modelo de Conservación de Recursos” (Hobfoll, 1989), conceptualiza algunas reacciones del estrés como la pérdida de recursos, ya que presenta al individuo como un gestor de sus propios recursos entendiendo que algunas reacciones como la ansiedad o la depresión pueden ser consecuencia de un ineficaz manejo de esta gestión por parte del individuo.

“Teoría de la Autodiscrepancia” (Higgins, 1987), conceptualizada en dos principios de naturaleza motivacional: a) se busca eliminar las discrepancias entre el Yo-Real y los Yoes-Posibles. b) las discrepancias conllevan determinados estados emocionales.

Y se sustenta sobre dos principios cognitivos: a) son estructuras cognitivas que funcionan de acuerdo con el principio de accesibilidad, que determina el malestar psicológico mayor cuanto más accesible o más intensa sea la discrepancia. b) el ajuste psicológico se basa en la coincidencia entre el Yo-Real y el Yo-Ideal.

“Teoría de la Identidad Social”, (Tajfel, 1957), la teoría parte del autoconcepto que tiene un individuo de sí mismo, y estaría conformado por su identidad social, por la pertenencia a determinados grupos y por el valor que tiene para el propio individuo dicha pertenencia. La conducta estaría determinada por dos extremos a) el intergrupal, conducta determinada por la pertenencia a diferentes grupos sociales. b) el interpersonal, conducta determinada por las relaciones personales con otros individuos.

2.1.2. Modelos teóricos organizacionales:

La cultura organizacional, es el marco de referencia ideológica y teórica en el que se ubica una organización como sistema (Ashforth, 1985), los estudios sobre los factores que determinan el ambiente de las relaciones interpersonales de una organización, la atmósfera social dentro de la empresa, el grado de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en ella, es aludir directamente al concepto de “Calidad de vida Laboral” (Martínez y Ros, 2010).

Los primeros estudios sobre la “Calidad de vida laboral” fueron introducidos en la psicología de las organizaciones por Gellerman en 1960, aunque sus orígenes se encuentran en los estudios sobre los estilos directivos que hicieron primero Lewin y colaborados (1939) y posteriormente, Litwin y Stringer (1968).

El modelo teórico conceptual más predominante, insiste en la calidad de vida laboral, como “representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales relativamente cercanos, expresados en términos que reflejan el significado psicológico y la significatividad de la situación para el individuo” (James y Sells, 1981), este modelo considera que la calidad de vida de la organización pasa a ser una cuestión individual, lo importante es como son percibidas las condiciones de trabajo por parte de los sujetos, desde esta perspectiva Merton (1957), formula el “Teorema de Tomás”, “Si las personas perciben algo como real, es real en sus consecuencias”.

Algunos autores, se han centrado más en una perspectiva organizacional, centrada en como aumentar la calidad de vida de los trabajadores y conseguir más beneficios, y en cambio existen otras corrientes conceptuales que persiguen perspectivas psicológicas, que se centran en el trabajador y en aspectos como la satisfacción y bienestar.

Walton (1973) habla de “un proceso para humanizar el lugar de trabajo”, Maccobi (1984) se refiere a la calidad de vida como “un proceso de pacto entre directivos y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la participación de los trabajadores”, Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash (1975) se refieren a que tener “una alta calidad de vida laboral es cuando el trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre los dos”.

“Teoría del Apoyo Percibido” (Kinnunen y otros, 2005), se refiere en que medida la organización apoya la vida familiar. Con dos componentes

importantes, el primero las políticas organizaciones de conciliación y por otra el apoyo de los superiores y compañeros. Según esta teoría lo esencial sería la percepción que el trabajador tenga del grado de apoyo existente.

“La Teoría del Límite” (Kinnunen y otros, 2005), plantea que la vida laboral y familiar está marcada por diferentes culturas, las expectativas de comportamiento en un entorno u otro pueden ser muy distintas y por ello también la transición entre ambos. Establece que unos límites flexibles permiten mantener un buen equilibrio entre trabajo y familia, y que las personas deben manejar las fronteras trabajo y familia para poder conciliar ambas.

“La Teoría de Schein”, según esta teoría existen tres niveles de manifestación cultural, el primero sería el nivel superficial de recursos (características de la organización, memorias anuales, informes organizacionales), el segundo nivel el de los valores (estrategias e ideologías), el tercer nivel más profundo (valores subyacentes, procesos mentales, sentimientos). Aplicado al ámbito trabajo-familia, el nivel de recursos estaría representado por las políticas empresariales que favorecen la conciliación, estas estarían sostenidas por valores como el mantener las mujeres con compromisos familiares y los valores subyacentes que son aquellos valores culturales generales que son asumidos de manera implícita representados por el discurso organizacional (tiempo, productividad, compromiso organizacional).

2.1.3. Teoría del “Familiarismo” Mediterráneo.

Partiendo de la tipología clásica de los tres modelos del Estado de bienestar de Esping Andersen (2000), las distintas formas en que el Estado, la familia y el mercado, asumen o comparten el riesgo de la demanda de bienes y servicios solicitados por los individuos son: a) liberal, b) conservador-corporativista, c) socialdemócrata.

Aunque Esping Andersen no hace referencia a los Estados de bienestar mediterráneos, otros autores como Leibfreid defienden un sistema residual y

asistencial de protección social común a los países mediterráneos denominado "familiarismo", en esta línea Vicenc Navarro (2002) defiende que la dependencia y solidaridad familiar en el caso de España es el resultado de una limitada política de protección en materia familiar, autores como Gornick (1997), Lewis (1992), O'Connor (1993;1996) y Sainsbury (1999) han argumentado que en países como España, Italia, Grecia o Portugal, existe una discriminación de género que les diferencia del resto de los países europeos occidentales, resultante a la limitada política familiar desarrollada por estos Estados de bienestar.

2.2 Fundamentación Legal.

A lo largo de la historia, la mujer ha desempeñado en la sociedad un papel relevante que no siempre ha tenido su reflejo en la regulación jurídica, sus derechos y libertades, han estado restringidos y limitados.

La mujer ha pasado de no tener capacidad jurídica, como sucedía en la primera época del Derecho romano, a obtener la plena igualdad jurídica en la actualidad.

A lo largo de casi veinte años, la mujer ha adquirido el pleno reconocimiento, social y jurídico, que le corresponde.

2.2.1 Conceptualización legal en Europa

En el contexto europeo, desde comienzos del siglo XX se muestran sucesivas normas, acuerdos y pactos internacionales con una clara preocupación del acceso de las mujeres al mercado de trabajo y sus consecuencias en la vida familiar y laboral.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), en 1919 adopta el convenio nº 3, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, revisado en 1952; el convenio nº 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), abordando por primera vez la conciliación de la vida laboral

y familiar en el ámbito internacional; convenio nº 183 sobre protección de maternidad (2.000).

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), derecho a cuidados y asistencia especiales para la maternidad y la infancia.

En el marco de Naciones Unidas, la Convección de la ONU de 1979 trató sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres y medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres.

Tratado de Roma (1957), en el que hace una referencia al principio de igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres.

La Carta Social Europea (1961), contempla la necesidad de proporcionar una adecuada protección social, jurídica y económica a la familia.

La Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales (1989), desarrolla medidas que permitan tanto a los hombres como a las mujeres conciliar sus obligaciones profesionales y familiares.

El Tratado de Ámsterdam (1997), que bajo nuestro punto de vista, es la referencia más relevante, en su Art.141 prohíbe las discriminaciones entre hombres y mujeres en retribución, condiciones de trabajo y empleo y contempla el establecimiento de medidas de acción positiva.

Directivas Comunitarias y otras disposiciones legales, de rango inferior relacionadas con la conciliación:

Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia y la prohibición del despido desde el comienzo del embarazo y el final del período de maternidad.

Directiva 2002/73/CE estableciendo que si el empresario despidie a una trabajadora embarazada o en período de maternidad, demostrará que se debe a una causa objetiva al margen del embarazo.

Directiva 96/34/CE de 3 de junio sobre el permiso parental, para facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan con motivo de nacimiento, adopción de un hijo, por motivos de fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

Antecedentes europeos importantes: "Programa de Acción Comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres" (2001-2005), el cual prevé "facilitar una mejor articulación entre la vida profesional y familiar de mujeres y hombres". El "Informe 2004 sobre igualdad entre mujeres y hombres" "presentado por la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones,"

Como conclusión se puede decir que las normas internacionales han desempeñado un papel determinante en la evolución de los derechos para la protección de la vida familiar y su conciliación con el trabajo.

2.2.2 Conceptualización legal en España

En España, el impulso en la igualdad laboral de la mujer se produce en el ámbito del Derecho constitucional, ampliamente respaldada por la legislación civil.

La Constitución de la Segunda República en 1.931 proclama como principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad entre ambos sexos, en el artículo 25 se establecía, como declaración general, que el sexo no podía ser fundamento de ningún privilegio jurídico.

Respecto a la legislación laboral, el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938, en su punto 78 decía "Todos los españoles tiene derecho al trabajo" interpretando igualdad en el trabajo del hombre y la mujer.

La Ley del contrato de trabajo en su artículo 11 reconoce la capacidad de las mujeres casadas, separadas de hecho o de derecho, para contratar libremente la prestación de sus servicios, con tendencia a la protección de la mujer.

La Ley de 22 de julio de 1.961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, retocada por la Ley de 28 de diciembre de 1.966, reconoce en su artículo 1 a la mujer casada o no, los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo.

La Ley de 31/1972 de 22 de julio sobre modificación de los artículos 320 y 321 del Código Civil, fijándose la mayoría de edad en veintiún años tanto para el hombre como para la mujer y suprimiéndose las restricciones que tenían las mujeres menores de 25 años.

La Constitución española de 27 de diciembre de 1.978 contribuyó de manera decisiva a suprimir cualquier indicio de discriminación entre hombres y mujeres, y a su equiparación casi absoluta.

En su Art. 14 recoge la igualdad de todas las personas como principio fundamental, el hombre y la mujer son plenamente iguales sin que pueda haber ningún tipo de discriminación, y el Art.9.2. articula medidas de acción positiva.

El fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar, es una cuestión que ha recibido una progresiva atención en los últimos años en España, tanto desde la Administración Pública Central como desde las Comunidades Autónomas, además de recibir un impulso externo procedente de las políticas elaboradas en el ámbito de la Unión Europea, sin olvidar el importante papel que sobre estas políticas han tenido en los últimos años los agentes sociales, que han impulsado diversos acuerdos orientados a reforzar el fomento de la conciliación a través de la negociación colectiva. (Cánovas, A., Aragón, J., Rocha, F., 2005)

Otro antecedente legislativo que avanza en el terreno de la conciliación, es la aprobación de la Ley de Prevención y Riesgos Laborales en el año 1995, todas las empresas sin importar su tamaño, deben evaluar los riesgos derivados del trabajo desde una perspectiva psicosocial, definida dicha perspectiva como

"interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal" OMS (1984).

Pero el primer antecedente en el que se refiere directamente al término de "conciliación" fue con la aprobación de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, dicha Ley transpone al ordenamiento español dos Directivas Comunitarias, sobre permisos de maternidad, parentales y trabajo a tiempo parcial, recogiéndose la reducción de jornada por motivo de lactancia, pudiéndola disfrutar padre o madre indistintamente, por motivo de guarda legal, permisos retribuidos, ampliación del permiso de maternidad, añadiéndose acogimiento y adopción, suspensión del contrato en supuestos de riesgo en el embarazo y excedencia.

Las políticas activas de empleo surgen en Europa a partir de la segunda mitad de la década de 1980 en respuesta a una bolsa de desempleo estructural cada vez mayor, formada por colectivos con dificultades sociales, culturales y económicas que les impedían el acceso al mercado de trabajo.

Es lo contrario a las medidas asistenciales basadas en el pago de prestaciones, denominadas políticas pasivas.

Según recoge la Ley 56/2003 de empleo, se entiende por políticas activas de empleo:

El conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

Lo que se pretende es informar y orientar hacia la búsqueda activa de empleo, desarrollar programas de formación profesional ocupacional y continua, mejorar la cualificación en el trabajo, facilitar la práctica profesional, crear y fomentar el empleo, especialmente el estable y de calidad, fomentar el autoempleo, la economía social y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, promover la creación de actividad que genere empleo, facilitar la movilidad geográfica, promover políticas destinadas a inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

El diseño y aplicación del nuevo modelo de políticas activas es un contenido básico del diálogo social, lo que ha permitido a los sindicatos españoles una experiencia.

La Administración Central aprueba cuatro planes de acción sectorial y los principales ejes de actuación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en España:

El I Plan de Igualdad (1989-90), intentando eliminar disposiciones legales discriminatorias especialmente en materia civil, laboral y penal.

El II Plan de Igualdad (1993-95), sobre el reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres en el ámbito privado.

El III Plan de Igualdad (1997-2000), introduciendo el término de corresponsabilidad social, en relación con la conciliación, compromiso de los diferentes agentes sociales y la contribución que tanto hombres como mujeres puedan conciliar la vida laboral y familiar.

El "Plan Integral de Apoyo a la Familia" (2001-2004), cuyo objetivo es la atención y protección de las familias, ante cambios sociales, económicos y culturales.

El "II Plan Nacional de Acción para la Inclusión social" (2003-2005), aprobado por Consejo de Ministros.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres" (2003-2006), dedica parte de sus objetivos a facilitar la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar. "Los objetivos que perfila el plan se orienta en tres direcciones fundamentales. Una es facilitar la modulación del tiempo de trabajo para poder adaptarlo a las peculiaridades de cada unidad familiar. Otra, articular mejores y más servicios de atención a niños y personas dependientes, para facilitar a quienes desempeñan una actividad profesional, liberarse de parte de sus responsabilidades familiares. Y por último, incentivar la participación de los hombres en dichas responsabilidades, para alcanzar un reparto equitativo de las mismas" (Quintanilla, 2005).

Y el "Plan Nacional de Acción para el Empleo" de carácter anual.

Otro antecedente de importancia es la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, norma que tiene una mayor trascendencia práctica ya que afecta a un buen número de Leyes anteriores que son modificadas, en parte de su contenido. En lo que se refiere al campo socio-laboral esta Ley Orgánica 3/2007, afecta y modifica parcialmente: El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Empleo, la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

El objetivo de esta Ley es eliminar la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y particularmente en el campo político, civil laboral, económico, social y cultural.

Las modificaciones más destacables son:

Flexibilidad horaria (Art. 34.8 ET) Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral.

Lactancia (Art. 37.4 ET) Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas.

Reducción de jornada (Art. 37.5 ET) Ampliación de la edad del menor a ocho años. Jornada mínima a realizar: 1/8.

Vacaciones (Art. 38.3 ET) Sin pérdida de las vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Excedencias (Art. 46.2 ET) Antigüedad mínima para excedencia voluntaria de un año. Duración: no inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

Excedencia por cuidado de familiares e hijos (Art. 46.3 ET) Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada. Duración: hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Permiso de maternidad (suspensión del contrato por maternidad) (Art. 48.4 y 5 ET) Suspensión para el padre en supuesto de fallecimiento de la madre. No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo. Ampliación del periodo para neonatos que requieran hospitalización.

Permiso de paternidad (suspensión del contrato por paternidad) (Art. 48 bis ET) 13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Planes de igualdad (Art. 85.1 y 2 ET) Debiendo negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en las empresas, negociar planes de igualdad en compañías de más de 250 trabajadoras/es, y a negociar medidas de igualdad en los convenios colectivos, independientemente del número de trabajadores. Las grandes compañías tienen ocho años para incorporar un

40% de mujeres en los consejos de administración. Estos planes tendrán dos fases: la evaluación previa o diagnóstico de la situación actual y la implantación efectiva de medidas.

2.2.3 Conceptualización legal en Aragón

El Estatuto de Autonomía de Aragón su artículo 26 — Empleo y trabajo dice:

Los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Plan autonómico de Aragón: Acuerdo Económico y Social para el progreso de Aragón (2004-2007), documento que referencia la conciliación en dos apartados, 1. Políticas activas de empleo referente a Mujeres, estimulando la incorporación a la empresa tras una baja por maternidad/paternidad, adopción, acogimiento o cuidado de familiares, subvencionando la sustitución de trabajadores en excedencias por estos motivos. 2. Relaciones Laborales especificando Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y señalando la necesidad de tener información sobre la situación de las mujeres trabajadoras y no trabajadoras, elaborando un mapa de servicios de atención a la infancia y a personas dependientes y poniendo en marcha medidas que fomenten el uso individualizado de los derechos con relación a los permisos de maternidad y paternidad.

Analizando las políticas de conciliación en Aragón, se puede afirmar que es una Comunidad Autónoma con un bajo grado de aprobación de planes.

En el año 2.003 aprueban dos planes cuyas características son que ambos tienen participación, pero carecen de dotación presupuestaria, no existe un apartado específicamente destinado a acciones de conciliación, simplemente hay una acción relacionada integrada en un epígrafe denominado "empleo,

formación e inserción laboral" y se refiere exclusivamente a mujeres con responsabilidades familiares de una forma imprecisa.

En Aragón el plan de igualdad de oportunidades, consta de 11 áreas, denominándose una de ellas "conciliación de la vida personal, familiar y laboral", constando de un análisis previo y de una segunda parte con tres objetivos que se dividen a su vez en acciones. En términos globales la mayor concentración de acciones se produce en el ámbito de la sensibilización social y hay un número importante de acciones en materia laboral desde el plan de igualdad y el plan de empleo.

Como conclusión a estos planes, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son escasas, con una total ausencia de medidas en el ámbito laboral, y como aspecto positivo es que existe una prestación de servicios comunitarios, respecto a la atención de la infancia.

El Acuerdo Económico y Social para el progreso de Aragón (AESPA) 2008-2011, es un documento que consta de cien páginas y se articula en torno a tres grandes ejes estructurales:

1.- Desarrollo y Crecimiento Económico

2.- Empleo y Trabajo.

3.- Políticas Sociales

Sobre el empleo y trabajo se establecen protocolos de apoyo y orientación, destinados a la recolocación de los trabajadores, implementación de medidas de conciliación de vida familiar y laboral, redefinición de los decretos de fomento del empleo, para determinados colectivos como la mujer.

2.2.3.1 Planes de igualdad en la provincia de Zaragoza:

Planes de Acción positiva para las mujeres de Aragón: La Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer señala, en su artículo 7, que "El Instituto Aragonés de la Mujer presentará a la Diputación

General de Aragón un Plan de Actuación, dirigido a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real o efectiva entre ambos sexos, para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma”.

Hasta la actualidad se han elaborado tres planes de Acción Positiva, enmarcados en las recomendaciones de la Unión Europea sobre la adopción de medidas de acción positiva para las mujeres.

Las áreas de actuación abarcan la educación en igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.

En cuanto a esta área, los tres principales objetivos publicados en el último Plan son:

1. Sensibilizar a la sociedad aragonesa sobre la necesidad de compartir responsabilidades como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.
2. Promover condiciones laborales que permitan a trabajadoras y trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades personales y familiares.
3. Impulsar el desarrollo de servicios sociocomunitarios para cubrir las necesidades personales y familiares posibilitando el trabajo productivo de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer del Medio Rural: La Diputación Provincial de Zaragoza, como entidad de carácter local, ha transferido a sus políticas activas las líneas estratégicas de actuación establecidas desde la Unión Europea y la administración nacional y autonómica con el objetivo último de mejorar la calidad de vida de todas las personas de los municipios a los que presta servicio.

Desde la perspectiva, de que la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida cotidiana, es un elemento adecuado para el funcionamiento

de la sociedad, se elaboró para Zaragoza, el Plan Provincial para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en el Medio Rural, continuando con las Políticas de Igualdad emprendidas por la Diputación, cuyo objetivo es promover la defensa y la garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos, integrando la igualdad de oportunidades en todas las políticas, medidas y acciones que inciden en la vida municipal mediante la cooperación con los ayuntamientos y demás colectivos, y disminuir las desigualdades existentes entre la mujer del medio rural y la mujer del medio urbano.

Para ello, se siguió unos ejes principales de actuación, sensibilizando, informando y formando sobre la prevención y erradicación de la violencia de género, empleo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, coeducación y educación para la igualdad.

Otra actuación a destacar del Plan de Igualdad es el Consejo Sectorial Provincial de la Mujer, cuyo objetivo es canalizar la participación de las concejalas de la provincia, ciudadanas y asociaciones, con el fin de fomentar la Igualdad de Oportunidades, asesora a la Diputación Provincial de Zaragoza, y sus funciones son promover y canalizar la participación, tanto individual como colectiva de las mujeres del medio rural en las políticas destinadas a lograr la Igualdad de Oportunidades, proponer iniciativas, informar y apoyar actuaciones de ámbito provincial destinadas a lograr la Igualdad de Oportunidades para la mujer del medio rural, representar al Consejo Sectorial de la Mujer en otros Consejos Sectoriales que se pudieran regular, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todos los planes, programas y proyectos de carácter provincial y realizar el seguimiento de la gestión provincial en los asuntos aprobados. Su ámbito geográfico de actuación es la provincia de Zaragoza, excluida la capital.

Profundizando más en el tema, nos encontramos con Planes de Igualdad de carácter municipal, como es el caso del Plan de Igualdad de Ejea de los Caballeros y I Plan Municipal de Utebo.

2.2.4 Valoración del Impacto Económico y Social de las Políticas Activas. Informe del Instituto Aragonés de Empleo

La situación de España en el contexto europeo ha variado tanto en el volumen de gasto activo como en su composición.

Los diferentes ciclos económicos y la puesta en marcha de determinados programas y reformas laborales han influido decisivamente en la evolución de las políticas activas dentro de la política de empleo en España.

A partir de 1998 España, al igual que el resto de los países de la Unión Europea, tiene la obligación de presentar anualmente un Plan de Acción para el Empleo, sin embargo, como ponen de manifiesto las distintas recomendaciones del Consejo, es necesario intensificar los esfuerzos en distintas áreas de actuación.

2.2.4.1 Estrategia para el empleo en la OCDE y Europa

La OCDE ha impulsado estas políticas activas de empleo, desde 1990 con el informe "Nuevo marco para las políticas de mercado de trabajo" que establece líneas de actuación para los países miembros.

Como respuesta a la crisis de los 90 la OCDE publicó en 1994 su "Estrategia para el Empleo", revisada en 2006, y concediendo mayor importancia a medidas que potencien la participación en el mercado de trabajo.

En septiembre de 2009, la OCDE hizo un llamamiento a los responsables de la organización para evaluar el alcance de la crisis económica internacional y creciente desempleo.

La política laboral de la Unión Europea se inicia en 1989, con el informe "El Empleo en Europa", clasificando las políticas en tres grandes áreas: programas activos; medidas pasivas; marco regulador sobre contrataciones y condiciones de trabajo.

En 1993, el “Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo” recoge la necesidad de aplicar políticas de reforma.

En 1997 la Cumbre extraordinaria en Luxemburgo incide en la necesidad de una política común y coordinada, vinculante para los Estados miembros, que se desarrolla a través de los Planes de Acción para el Empleo.

La Estrategia Europea para el Empleo se articula en los niveles comunitario, nacional y local.

En el primer periodo de vigencia (2005-2008) se registran algunos avances visibles.

En la segunda fase (2008-2010) momento en que Europa se enfrenta a una grave crisis económica, el Programa Comunitario de Lisboa se considera decisivo, acordando reforzar su actuación sobre el aprovechamiento del potencial de las empresas, en especial de las PYME; inversión en capital humano y modernización del mercado laboral entre otras.

2.2.4.2 Estrategia para el empleo en España

El paso a la democracia, estableció en España las bases en la legislación española, en materia de empleo.

En el proceso se pueden destacar cuatro reformas anteriores a la de 2010, en 1984, 1994, 1997 y 2003.

En 2003 se desarrolló la Ley de Empleo, que adapta las políticas de empleo de España al nuevo marco institucional y a la situación del mercado de trabajo (alta tasa de temporalidad y desempleo y baja tasa de empleo).

Los países miembros de la UE elaboran cada tres años un “Programa Nacional de Reformas” (PNR) que incorpora las prioridades en materia económica y de empleo.

En 2004 el Consejo emite una Recomendación sobre la aplicación de las políticas de empleo y en el año (2006), se aprueba el Acuerdo para la Mejora y

Crecimiento del Empleo que contiene medidas encaminadas a incrementar la contratación indefinida, reducir la temporalidad, potenciar la eficiencia de las políticas activas y mejorar la protección ante la falta de empleo.

En octubre del 2009 España presenta su último Informe Anual de Progreso del Programa Nacional de Reformas (PNR), en un momento de recesión económica, afectando al logro de los principales objetivos, especialmente en la tasa de empleo.

Por ello, el Gobierno implementó una serie de medidas específicas, como el Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo (Plan E) y la Ley de Economía Sostenible.

Otra medida fue la reforma del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y con posterioridad se trató por urgencia, en las Cortes aprobándose la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y centrándose en aspectos como: políticas activas de empleo para la modificación de la promoción de empleo estable, medidas asociadas a la intermediación en la colocación y las empresas de trabajo temporal, incentivos a los contratos de formación y asociación de la prestación por desempleo a la participación en políticas activas.

Los efectos de estas medidas son difíciles de prever ya que no se conoce la forma de su puesta en práctica, además de ser simultáneas.

Las políticas activas del mercado de trabajo son directrices generales, dictadas por la Unión Europea y gestionadas por las CC.AA., aunque la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado.

La Ley 56/2003 establece la intermediación laboral.

En el 2005 se puso en funcionamiento el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), que integra la información de todas las Comunidades Autónomas.

Los sistemas de promoción de empleo se vinculan a la creación de empleo, perfeccionamiento y mejora del mercado de trabajo, en ocasiones, orientada a colectivos con dificultades de inserción laboral.

2.2.4.3 Estrategia para el empleo en Aragón

La constitución del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), en el año 1999, supone el inicio del desarrollo de las políticas activas en Aragón, elaborándose desde su creación distintos planes Estratégicos.

El Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón entre el Gobierno de Aragón y los agentes sociales para el periodo 2008-2011 en el que el Instituto tiene una importante participación.

El último Plan Estratégico del INAEM, se elaboró para el periodo 2009-2011, con revisión en el año 2010.

El INAEM incorpora al modelo de gestión, aspectos tales como la orientación a resultados, la flexibilidad, el trabajo en red y la búsqueda del compromiso de la totalidad de los agentes implicados en la gestión de las políticas activas de empleo.

El presupuesto del INAEM en relación al PIB de Aragón es aproximadamente constante, en torno al 0,35% entre 2005y 2009. El de promoción de empleo se incrementa sobre todo en 2009, apreciándose un ligero cambio en la orientación de las políticas activas, que reasigna los recursos disponibles.

2.3 Fundamentación conceptual histórica.

2.3.1 Hitos históricos de la incorporación de la mujer al trabajo

Durante los últimos quince años, uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo español, es la incorporación de la mujer al trabajo, más concretamente a la actividad remunerada.

Esta incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España, no es un hecho aislado, sino que forma parte de un fenómeno generalizado en los países de nuestro entorno geográfico, económico y cultural.

Durante el siglo XVIII, los cambios producidos por la política reformista del despotismo ilustrado, mediante la cual se fundaron Colegios, Institutos, Museos, Academias y las sociedades económicas de Amigos del País pudieron ser favorables para las mujeres pertenecientes a la burguesía pero no fue así para las mujeres del pueblo llano. En este siglo, la educación de la mujer debía ser enfocada al hogar y el cuidado de los hijos ya que en este siglo, en los centros de educación femeninos el aprender a leer y escribir era algo optativo.

A lo largo de la historia, las mujeres han trabajado dentro y fuera del hogar pero no será hasta finales del siglo XIX y principios del XX cuando se comiencen a reivindicar derechos fundamentales como el sufragio femenino o la incorporación al mundo del trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres.

Surgiría ya entonces la necesidad de legislar a favor de estos sectores de la población y poner límite a las pésimas condiciones en que se desarrollaba el trabajo infantil y el femenino.

En las primeras décadas de siglo, la presencia de la mujer en el mundo del trabajo no se observa con total naturalidad.

No será hasta 1857 cuando se generalice la obligatoriedad de la enseñanza elemental para ambos sexos con la Ley Moyano, ley reguladora de la enseñanza española durante más de cien años.

El acceso a puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación ha sido posible a partir de la incorporación de la mujer a los estudios universitarios, hecho que en España no se produce hasta 1910.

Pero las cosas empezaban a cambiar paulatinamente, un ejemplo de ello es la curiosa Ley de la silla, de 1912, norma con la que se comienza a regular la obligación de los empresarios de conceder una silla a las trabajadoras durante el desarrollo de la actividad laboral. Es la primera Ley que introduce el Principio de adecuación al trabajo.

Hacia 1914 con el inicio de la Primera Guerra Mundial es importante destacar la imprescindible labor de las mujeres en el frente, prestando sus servicios como enfermeras.

De la Primera Guerra Mundial, sale una "nueva mujer", que en general y en casi todos los países, ha adquirido el derecho al voto y se presenta como liberada y activa, que se reflejaba en una nueva manera de vivir y de vestir, en los "felices años 20".

Las turbulencias de los años 30, que condujeron a la Guerra Civil en España (1936-1939) y a la Segunda Guerra Mundial también serán decisivas para el desarrollo posterior del papel de la mujer en la sociedad.

En España, la mujer vive un papel de especial protagonismo desde los años de la República (periodo en el que se consiguió el voto femenino) y este protagonismo se prolonga durante los años de la contienda civil, especialmente en el bando republicano. Destacan, entre otras, las figuras de Federica Montseny, dirigente anarquista de la CNT-FAI que entre noviembre de 1936 y mayo de 1937 fue la primera mujer ministra de la historia de España.

Fuera del ámbito estrictamente político, hubo una destacada presencia de mujeres en el mundo del arte y de la cultura en general, entre ellas, las escritoras Rosa Chacel, María Teresa León, María Lezárraga; la pintora María Blanchard; las filólogas María Goyri (primera universitaria aceptada con matrícula oficial en 1893 en España, aun cuando hasta 1910 no se admitió la presencia de mujeres en la Universidad) y María Moliner.

Durante la Segunda Guerra Mundial, de nuevo las mujeres reemplazan a los hombres llamados a filas en astilleros, fábricas, en la conducción de ambulancias. En la Unión Soviética llegaron a pilotar aviones de carga. En Australia, Canadá y Reino Unido, formaron el Ejército Agrícola Femenino y en Estados Unidos eran mayoría en muchas industrias. También fueron empleadas en trabajos duros, como la industria maderera (talando árboles o en los aserraderos); en el campo (ordeñando o segando); manejando grúas; conduciendo camiones...

También durante la Segunda Guerra Mundial, como ya ocurrió en la guerra anterior, a las mujeres se les pagaba menos que a los hombres, y al terminar la misma, se les obligó a abandonar sus puestos de trabajo a favor de los hombres que volvían del frente, pero no todas abandonaron el mundo laboral.

La Segunda Guerra Mundial supuso un gran cambio en la situación laboral de la mujer, ya que fue entonces cuando se empezó a hablar de la mujer como un elemento productivo, pues mientras los hombres peleaban en los frentes, la mujer ocupaba su lugar, de modo que la mujer contribuyó de forma decisiva para el sostenimiento de la sociedad durante la guerra. Una vez terminada la guerra, la mujer no se incorporó a las labores domésticas como sucedía antes, sino que se incorporó al mundo laboral, este hecho supuso que en la familia entrara un sueldo extra. De modo que este hecho favoreció al desarrollo económico en los países industrializados que solo se vería interrumpido por la crisis de 1973/75 y 1980/81, por lo que esto fomentó el empleo, el consumo etc., que traerá como consecuencia la creación de un Estado de bienestar.

Estos hechos hicieron que la mujer adquiriera un importante papel en el mundo laboral aumentando el número de trabajadoras considerablemente. Pero esto no supuso que durante bastantes años hayan sufrido desigualdades respecto al hombre

En España, tras la Guerra Civil, la mujer queda recluida en el hogar y sólo se produce su incorporación al trabajo en los años previos al matrimonio, en

oficinas, tiendas, servicio doméstico, o en la enseñanza no universitaria, después de la crisis económica sufrida después de la Guerra Civil, la ideología del franquismo y otras causas hicieron que se frenara la evolución de la mujer en el mundo laboral.

La mujer casada se dedica a las labores del hogar y su comportamiento queda supeditado a las decisiones del marido. En los años 60, se reflejan el descontento de una parte de la población de los países desarrollados, movimientos estudiantiles, feministas, ecologistas, antibelicistas, obreros, expresan su malestar, fundamentalmente a través de numerosas manifestaciones, huelgas y actos de repulsa.

No será hasta los años 60-70 cuando al igual que el resto del mundo occidental España avanzará en todos los ámbitos, desde el político al económico, pasando por el social.

Por otro lado será la ley aprobada en 1961, sobre los derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, la cual supone un punto de inflexión importante. Dicha ley mantenía unas profesiones en las que se excluía el acceso de la mujer, como es el caso del ejército, los cuerpos armados, justicia, e impone la autorización marital en el caso de las casadas para desempeñar algunos cargos. Dichas discriminaciones se irán eliminando en años sucesivos.

Las grandes diferencias que se observan en el mercado de trabajo español en relación con el de otros países de la Unión Europea se explican en gran medida por una gran disparidad de género y que el crecimiento del empleo femenino en estos años no ha podido superar una tendencia a la desigualdad.

Las mujeres que habitan en las zonas rurales de las sociedades industrializadas han sufrido las consecuencias de las transformaciones de la producción agrícola. Las mujeres campesinas que a su vez se veían obligadas a emigrar a las zonas industriales se sentían indefensas y con gravísimos problemas de adaptación.

En el ámbito rural, la mujer sufría más aisladamente los fuertes perjuicios de la tradición patriarcal.

Así pues, la situación de la mujer en las zonas rurales sufría una doble condición de marginalidad: por un lado como mujer sometida a las tradiciones patriarcales y por otra parte como campesina que habitaba en las zonas más abandonadas y que sufrían la explotación de las sociedades industriales; si a esto se le suma la falta de servicios como escuelas y hospitales deja patente el bajo nivel de vida de la situación a la que estaba sometida la mujer.

La evolución de la mujer en las zonas rurales fue relacionada estrechamente con las reformas agrarias, con la revalorización económica y social del trabajo agrícola y a que se facilitaron las comunicaciones de todo orden con las otras zonas de nuestra sociedad con el fin de que sus vidas se actualizan y se dignificaran.

Dentro de las ramas de la industria cabe destacar el alto índice de participación en la industria textil, alimentación etc. También hay casos en los que la demanda ha aumentado en los últimos años, como; electricidad, electrónica, etc., pero casi siempre ocupando trabajos de tipo manual y no mecanizados. De ahí a que se dé una fuerte segregación. Con la llegada de las nuevas tecnologías la mujer ha podido alcanzar trabajos más técnicos y con un grado superior. Pero aun así hubo un gran número de mujeres subordinadas a otros cargos más altos ocupados por hombres.

El sector terciario experimentó una gran expansión a partir de la Segunda Guerra Mundial, que hasta hoy en día se ha convertido en el gran impulsor del empleo femenino. Las mujeres que están trabajando dentro del sector terciario, ya sea en cualquiera de sus ramas representa tres cuartas partes del total de ocupadas.

Si se tiene en cuenta la categoría socio- económica, ocurre algo similar que en los otros sectores, ya que el número de mujeres que ocupan altos cargos es

muy escaso. Así pues desde este punto de vista se puede explicar la existencia de una clara desventaja para la mujer, ya que estas se encuentran concentradas en cargos de un nivel inferior.

La mayoría de las mujeres ocupadas en este sector posee estudios primarios, aunque cabe destacar que este nivel se ha ido aumentando poco a poco, dándose mujeres con estudios medios y en alguna ocasión mujeres con estudios universitarios. Algo que hoy en día no sucede ya que actualmente las mujeres son más numerosas en las aulas universitarias. De este modo, este aumento cultural de la población femenina ha conducido a un ligerísimo aumento de mujeres en categorías socio- económicas que no acaparaban en el pasado.

En lo referido al sector público y sector privado cabe destacar, en ambos casos la educación y la fuerza individual continúan siendo elementos claves para asignar el puesto de empleo. Desde el punto de vista en las categorías socio- económicas, la situación es peor en el sector privado que en el público, esto es debido a que en las empresas privadas la mujer está ocupando cargos no cualificados y muy poco cargos cualificados, mientras que en el sector público hay más mujeres en altos cargos.

Dentro de las mujeres que ostentan niveles educativos elevados están ocupando cargos de tipo: educación, investigación, cultura y sanidad.

En cuanto a la industria en las últimas décadas ha sufrido un importante retroceso. Entre los factores que han favorecido a este fenómeno, cabe destacar, la mecanización y la fuerte competencia productiva del Tercer Mundo. Otras de las ramas que están adquiriendo importancia dentro del sector son las químicas, ordenadores etc. Ahora la mayoría de las mujeres dedicadas a este sector son cualificadas, por lo que sus retribuciones son mayores.

En lo referido a los servicios, hay que decir que es el sector en el que más mujeres en activo incluye, dentro del sector servicios hay que destacar cinco ramas que representan más del 80%, que son: comercio, restaurantes y hostelería, educación, sanidad y servicios personales y domésticos. Si se atiende a la posición socio- cultural, las empleadas de este sector se agrupan en personal no cualificado y entre los puestos que suelen ocupar están el de dependientes y puestos administrativos. Pero la mejora en la educación y el hecho de que las interesadas tengan más conocimientos sobre su carrera han llevado a que las mujeres vayan adquiriendo puestos de mayor responsabilidad, remuneración y consideración social.

Aspectos actuales de la mujer en el trabajo

El trabajo a tiempo parcial, que en España se ha extendido en los últimos años como medio de escapar del paro en las trabajadoras y por otros motivos. Los trabajos a tiempo parcial que más abundan son los referidos a tareas domésticas y en general el trabajo a tiempo parcial es femenino.



Actualmente, la edad, es un problema en el empleo femenino a pesar de que la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral que prevé medidas que favorezcan la incorporación al trabajo por parte de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, la realidad es bastante más negativa, hasta el punto de inhibir en muchas mujeres el deseo de maternidad ante la

imposibilidad de hacer compatibles su vida laboral y familiar, hecho este que ha motivado que la tasa de fecundidad de las mujeres españolas sea ya una de las más bajas del mundo.

Según una reciente noticia del diario El Mundo: "Las mujeres que viven en España retrasan cada vez más el momento de tener hijos, tendencia que se ha ido agudizando en los últimos tiempos hasta situar la edad media de las primerizas en 31,12 años, un máximo histórico que se registró entre enero y junio de 2010, periodo en el que además, cayó un 3,2% la natalidad hasta una tasa de 10,57 nacimientos por cada mil habitantes, la más baja del último lustro"

En el caso de las mujeres inmigrantes, si no está legalmente reconocida su residencia en el país de acogida, conduce a la necesidad de aceptar trabajos en los que existe una tendencia a la explotación, sin que puedan atreverse a hacer valer sus derechos por miedo a la expulsión del país. La opción a la inmigración para muchas de estas mujeres es el trabajo en las fábricas que explotan compañías multinacionales y mayoritariamente el trabajo doméstico, limpiadoras de hogar y cuidadoras de enfermos. Según datos del Instituto de la Mujer (2006) estas constituyen el 85,5% del total de personas inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico, frente a una proporción del 4,6% en la construcción, o el 23,2% en el sector agrario.

Según informes de Cruz Roja de Castilla y León (2006), más de un 65% de las mujeres inmigrantes que trabajan más de 5 días a la semana perciben un salario inferior a 300 euros al mes. El aspecto físico y la procedencia inciden en el sueldo, siendo las mujeres procedentes de la Europa no comunitaria las que tienen mayores ingresos

Aunque la participación femenina aumenta cada día, la situación de desigualdad parece ser la nota que la caracteriza. Existe una percepción de discriminación sexual que permanece a través del tiempo.

La diversificación progresiva del mercado de trabajo y el papel cada vez más esencial de la especialización para poder cubrir determinadas necesidades son factores decisivos en el acceso de las mujeres al mundo laboral. Según Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno en su informe "El empleo femenino en el mercado de trabajo en España" (2007), de las transformaciones que se están produciendo se derivan las siguientes consecuencias:

1. La mujer ha demostrado su capacidad, aun cuando no se haya aprovechado en un porcentaje muy elevado.
2. Se ha incrementado la competencia profesional femenina.
3. La mujer escoge carreras con mayor potencial de desarrollo profesional.
4. Existe una aceptación de la mujer como profesional no solamente en puestos de trabajo no cualificados.
5. Se da una integración de la mujer en las empresas en puestos de dirección y como ejecutivas.
6. Cambios en la cualificación de la mujer
7. La motivación de las mujeres emprendedoras.
8. Deseo de autorrealización, parte de la necesidad de autovalorarse y conseguir reconocimiento social.
9. Muchas mujeres buscan la independencia laboral para evitar el techo de cristal que les impide su promoción y ascenso en su puesto de trabajo.

La mujer del siglo XXI

Como hemos visto a lo largo del recorrido histórico que hemos hecho, la mujer ha avanzado mucho, si exceptuamos los años de la guerra civil y de la posguerra, donde la mujer quedó relegada a un lugar secundario. Un largo camino que, como hemos visto, culminó con la aprobación de la Constitución de 1978, que reconoce la igualdad de hombres y mujeres ante la Ley, sin discriminación de raza o sexo, lo que ha permitido que la igualdad en el ordenamiento jurídico sea la condición necesaria, aunque no suficiente, y es

que aún queda mucho camino por recorrer y eso que ya contamos con la Ley de Divorcio, la Ley del Aborto y la Ley contra la violencia de género; pero en lo laboral la mujer sigue luchando por su posición y por la igualdad de condiciones profesionales y laborales.

Hoy en día, en pleno siglo XXI, la mujer tiene que demostrar diariamente que es una "supermujer", es decir, que podemos con todo, con la familia, con los hijos, con la casa, con el trabajo y sin despeinarnos y aún sacamos tiempo para ir al gimnasio y no descuidar nuestra vida social. Este es un reto de toda mujer actualmente, estar bien vista social y laboralmente, todo ello sin perder la figura y la unidad familiar. Y es que a la vez de que se nos exige, nosotras mismas no queremos renunciar a ninguna de las cosas que la vida nos ofrece. Las mujeres de este siglo tenemos que desarrollar la capacidad de "estirar el tiempo", sacar más de 24 horas al día para poder llegar a todo lo propuesto y exigido. El hecho de madrugar, llevar los niños al colegio, trabajar, la casa, la comida, el gimnasio, la compra, etc., todo ello puede generar estrés, que actualmente es uno de los problemas que sufren las mujeres en su día a día.

Pese a todo lo que se nos exige y todo lo que somos capaces de ofrecer, como se menciona a lo largo de todo el proyecto: como media, la mujer española gana un 28 % menos que el hombre; la tasa de actividad es un 22% menor a la masculina; por cada hombre que abandona su puesto de trabajo por razones familiares, lo hacen 27 mujeres; las empresas solo tienen un 2,5% de mujeres en sus Consejos de Administración y el 78% de los contratos a tiempo parcial son mujeres.

2.3.2 Evolución de la conciliación laboral

Una de las realidades más importantes que presenta la sociedad de nuestro siglo, es el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el impacto que está produciendo en la institución familiar, que es la base de la sociedad.

Según Eurobarómetro (2000), la familia es la institución a la que pertenece el 97% de los españoles. De estos dos datos se desprende que la necesidad de buscar el equilibrio entre trabajo y familia es un hecho que afecta a un alto porcentaje de la población, por lo que hay que prestar la debida atención.

Según la Real Academia Española, conciliar es: "Componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias".

La vida laboral y familiar, son dos proposiciones que como vemos en la realidad, pueden llegar a plantear proposiciones contrarias.

La conciliación entre vida familiar y profesional, se consigue cuando las dos se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona; esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio.

Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional, en el caso de que se deseé esa opción.

Hace veinte años, no se había manifestado con tanta claridad este conflicto por lo que no parecía necesario buscar esta conciliación.

La unidad familiar estaba compuesta por: el padre, que realizaba un trabajo remunerado fuera del hogar para obtener los recursos económicos necesarios; la madre, que se dedicaba a la atención del hogar y de los miembros de la familia: educación y cuidado de hijos, atención a los mayores, dedicación al marido.

En este marco, siempre que la situación económica lo hiciera posible, las tareas estaban repartidas entre el padre y la madre, al dedicarse cada uno a una función sin que se produjera ningún conflicto.

Esta evolución ha propiciado una reestructuración de los roles de familia tradicional, lo que supone unos cambios importantes en la actitud y en el comportamiento de sus componentes.

La mujer no puede seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando y además trabajar fuera del hogar, haciéndose necesario, por un lado, un nuevo reparto de las funciones y responsabilidades familiares entre los cónyuges, y por otro, la concienciación de la sociedad en general y el apoyo, desde las instituciones y de las empresas, en particular, para que se pueda conciliar ambas facetas.

Según Sandalio Gómez, como expone en su Cátedra Seat-Iese de Relaciones Laborales (2003), paralelamente, se está produciendo un aumento del número de familias y una reducción de su tamaño, debido principalmente a:

1. Incremento de la esperanza de vida.
2. Incremento del número de divorcios, que casi desdobra el número de esas familias (aumentan las familias monoparentales, en las que sólo existe uno de los progenitores, ya sea el padre o la madre).
3. Aumento del número de hogares con dos miembros trabajando, que se incrementa de manera notable (del 31% de hogares en el año 1992, al 43% en el año 2000).
4. Bajas tasas de fertilidad.
5. Disminución del número de matrimonios (se producen más uniones extramaritales).

Estos hechos se están presentando cada vez con más fuerza y afectan de manera directa a la institución familiar, en gran medida, debido a la creciente participación de la mujer en el mercado laboral.

Los cónyuges deben asumir y conciliar la dedicación de los dos, a un trabajo remunerado fuera del hogar, con la atención de los deberes familiares, por lo

que resulta obvio que se puede presentar un conflicto entre ambos, que si no se resuelve bien, afecta de manera importante al desarrollo de la vida familiar.

Es por ello que se hace necesaria la concienciación de la sociedad y la creación y aplicación de políticas de conciliación para paliar este conflicto.

Si una persona debe cuidar de un hijo, un enfermo o un familiar, o simplemente atender los asuntos familiares, necesita disponer de tiempo o de recursos económicos que le permitan costear los servicios de terceros para que su trabajo profesional no se vea perjudicado.

Para ello, tres agentes tienen que movilizarse desde distintos campos de actuación:

El gobierno, creando el marco legal adecuado; la empresa, adaptando su mentalidad a la realidad social y actualizando las políticas de recursos humanos; y la sociedad, concretamente el rol del hombre asumiendo responsabilidades familiares, desde el inicio en la educación de los niños.

Para poder entender esta nueva dimensión de la incorporación de la mujer al trabajo, es necesario enumerar unos cambios decisivos que se han ido produciendo en las últimas décadas:

Corriente social positiva hacia la igualdad de hombres y mujeres.

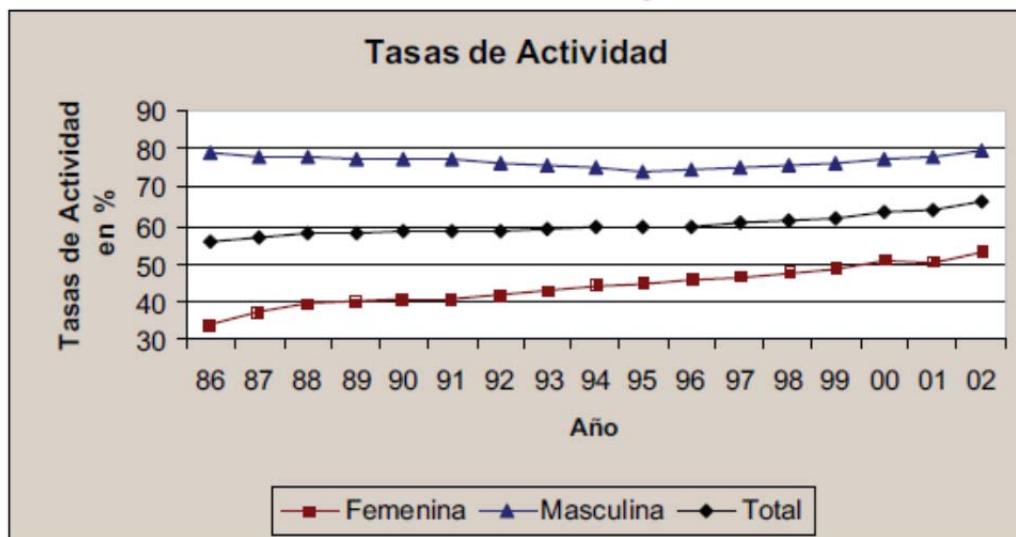
Unos mayores niveles de acceso a la formación media superior de las mujeres.

El deseo de la mujer de desarrollar sus capacidades intelectuales y profesionales fuera del hogar (impulsado entre otros factores por la falta de valoración de la sociedad, del rol de la mujer en el hogar).

El incremento del nivel de vida, que ha intensificado la necesidad de aumentar los ingresos familiares.

La tendencia creciente de la tasa de actividad femenina respecto a la masculina, ha sido el impulsor de crecimiento del mercado laboral en los últimos años, como así lo refleja la siguiente gráfica.

Gráfica 1: Evolución actividad laboral en España. Años 1986-2002



Fuente: Cátedra SEAT-IESE Relaciones Laborales. Universidad de Navarra.

Según Sandalio Gómez, como expone en su Cátedra Seat-IESE de Relaciones Laborales (2003), la incorporación de la mujer al mercado de trabajo está produciendo impactos en diferentes variables:

Retraso en la edad de la maternidad:

Según las estadísticas oficiales, la edad media de maternidad en España es de 30,80 años, cuando en 1990 era de 28,90. En la Unión Europea la edad media de maternidad es de 29 años.

Descenso del número de hijos:

España, con 1,26 hijos por mujer, ostenta la tasa de fertilidad más baja de Europa (la media europea es de 1,46), según el principal organismo estadístico europeo, Eurostat.

Muchas mujeres con hijos sostienen que no tiene el número de hijos que desearía porque se lo impide, entre otros factores, el trabajo y la situación económica.

Impacto en los matrimonios:

De entre las consecuencias que produce en la relación de pareja, el que la mujer trabaje fuera del hogar, las mujeres consideran como la más importante el que aumenta la independencia económica y la psicológica.

Colabora al aumento de las rupturas matrimoniales, ya que en la última década los divorcios y separaciones se han incrementado en un 40% según los datos estadísticos oficiales.

Implicaciones en el ámbito familiar:

Todavía es muy escasa la dedicación de tiempo del hombre a la familia: El hombre, él solo, dedica un 3,6% del tiempo semanal del hijo; y en compañía de la mujer, dedica un 26% del tiempo semanal.

La dedicación profesional del padre y de la madre actúa en detrimento del tiempo de dedicación a los hijos. Como consecuencia, abuelos y terceras personas adquieren un papel destacado en la atención de los hijos (un tercio del tiempo semanal del hijo).

Existe una percepción mayoritaria por parte de la mujer de una carencia en su dedicación a los hijos. La razón fundamental es la dedicación a la empresa y en menor medida al cansancio y a las tareas del hogar.

Implicaciones laborales en las mujeres con hijos:

Muchas mujeres consideran que el ser madre le ha afectado negativamente en su carrera profesional y que la empresa no le ha dado ninguna opción en el momento de la maternidad.

Las diferentes políticas implantadas por el gobierno se pueden clasificar según la siguiente tipología:

1. De tipo económico que compensan, en cierto modo, el coste que supone el mantenimiento de una familia. Estas a su vez se pueden agrupar en:

Ayudas monetarias directas (subsidios familiares) y Desgravaciones fiscales a las familias.

2. Servicios externos que facilitan la atención necesaria para los miembros de la unidad familiar que lo requieran: Guarderías, atención social para enfermos y ancianos en el hogar, residencias para la tercera edad, etc.

3. Concesión de tiempo adicional para el cuidado de menores o enfermos ya sea a través de los distintos tipos de permisos o reducciones en la jornada.

4. Mayor flexibilidad en la contratación y en el desarrollo de la relación laboral, impulsando la contratación flexible y la de tiempo parcial; los horarios de trabajo, etc.

La empresa se ha visto obligada a responder a las necesidades que plantean las familias mediante medidas concretas de flexibilidad, servicios, políticas de apoyo y beneficios adicionales. Las medidas de flexibilidad y conciliación que ofrecen las empresas no se aplican en gran medida a la realidad, aunque las empresas ponen a disposición de la plantilla un gran número de políticas y servicios, se observa un desnivel importante con respecto a aquellas mujeres que se acogen en la práctica a esas medidas, de lo que se puede deducir que a pesar del escaparate de innumerables políticas que se exhiben, existen trabas, obstáculos y consecuencias que se derivan de acogerse a ellas.

No se aplica la contratación flexible y la contratación a tiempo parcial de manera amplia y generalizada, en vez de impulsarlas se penalizan de tal manera que impiden que se conviertan, en la realidad, en una de las medidas más eficaces de conciliación.

Otra variable que cabe destacar es la falta de implicación real del hombre en la conciliación trabajo-familia. Por tanto, un ámbito importante que debería desarrollarse es la educación de los hombres desde la niñez, para lograr así que asuman con naturalidad las responsabilidades familiares de forma compartida con las mujeres.

2.4 Estudios Previos al estudio.

Los estudios consultados para la realización de este proyecto, referentes a la conciliación laboral-familiar y condiciones salariales, son los siguientes:

Estudio "Compatibilizando Trabajo y Familia. Variables Mediadoras", realizado por Paterna y Martínez (2002), el objetivo del estudio es conocer si las mujeres perciben sobrecarga de roles, con las siguientes hipótesis de trabajo: a) A mayor sobrecarga de roles la compatibilidad entre familia y trabajo sería más difícil, habría mayor insatisfacción laboral y se percibirían peores condiciones laborales. b) A mayor centralidad del empleo se percibirán mejores condiciones laborales y mayor satisfacción. c) Con mayor deseo de formación habrá menor sobrecarga y menor dificultad para hacer compatibles trabajo y familia.

Estudio "Políticas de conciliación Trabajo-Familia. En 150 empresas Españolas" realizado por Chinchilla, Poelmans, S. y León (2003), comparando los datos del mismo estudio realizado en 1999, con los datos del estudio del 2003, concluyen que retrocede levemente la flexibilidad por días de permiso, también la excedencia por hijos y el trabajo a tiempo parcial. Suben el trabajo desde casa y la jornada reducida. Descienden los servicios de guarderías, apoyo económico para canguros, también descienden el uso de la semana comprimida y de los bancos de tiempo libre.

Estudio "Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas", realizado en 2005 por el "Instituto de la Mujer", concluye con recomendaciones dirigidas a incidir en tres tipos de barreras: barreras políticas, de estructura social, de estructura económica y producción.

El informe recoge que el 67% de las empresas piensan que las actividades deben tener una orientación exclusiva hacia el logro de la productividad y que el 61,6% de las empresas opinan que las dificultades de compaginación vida laboral y personal, deben solucionarse por las familias de forma privada.

Estudio realizado por Fernández y Tobío (2006), "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales, presenta un modelo teórico para el análisis de las políticas de conciliación, configurado a partes de cinco ejes principales: 1) Objetivos. 2) Criterios. 3) Instrumentos. 4) Agentes. 5) Situaciones problema".

Estudio "La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia", realizado por Gómez, S. (2003). Concluye que ni las medidas del gobierno, ni las medidas de empresa, están resolviendo los obstáculos que encuentra la maternidad para el desarrollo profesional de la mujer, y destaca la falta de implicación real del hombre en la conciliación trabajo-familia.

Estudio "Análisis de la reducida fecundidad y el reducido empleo femenino en los regímenes de bienestar del sur de Europa", realizado por Moreno, A., (2006). Estudio sobre los diferentes estados de bienestar. El "familiarismo". El modelo mediterráneo.

Estudio "De la calidad de vida laboral a los Riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral" Martínez y Ros (2010). Presenta un modelo teórico para la evaluación de la calidad de vida laboral, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DESARROLLO.***3.1 Brecha salarial******3.1.1. Definición***

Es la diferencia media de salario entre hombres y mujeres por hora trabajada (UGT 2010).

Tiene un impacto muy importante en los ingresos de toda la vida laboral y en las pensiones de las mujeres.

Es el resultado de la continua discriminación de las mujeres en el mercado laboral. Está ligada a una serie de factores legales, sociales y económicos que va más allá de "igual trabajo, igual salario".

En el año 2005 se adoptó un "marco de acción" para la igualdad, siendo una de las prioridades, la reducción de las discriminaciones salariales.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) en 2008, adoptó una resolución que exigía medidas concretas por parte de empresarios y poderes públicos, hizo un llamamiento a sus organizaciones afiliadas para intensificar acciones y propuso la mejora de las estadísticas en todos los países miembros de la Unión Europea.

3.1.2. Causas de la Brecha Salarial y la importancia de cerrar la brecha salarial.

Las causas de la brecha salarial son multidimensionales y obedecen a un conjunto de tipologías que se menciona a continuación (UGT, 2010):

1. La discriminación directa:

Simplemente reciben meno salario por ser mujer. Seguida por la Inspección de Trabajo.

2. La desvalorización del trabajo de las mujeres:

Las mujeres ganan menos por el mismo trabajo porque se valoran menos sus competencias, se establecen categorías distintas con salarios distintos.

3. La segregación del mercado de trabajo:

Las mujeres y los hombres suelen trabajar en sectores distintos y dentro del mismo sector, las mujeres encuentran trabajos peor pagados. Menos puestos de gerencia y de tomas de decisiones son ocupados por mujeres.

4. La tradición y los estereotipos:

El trabajo está condicionado por los estudios que realizas, solo un 27% de mujeres estudian carreras técnicas por lo que luego no pueden trabajar de ello. Luego también es tradición que las mujeres abandonen temporalmente el trabajo para el cuidado de personas dependientes o para ello reduzca su jornada lo cual merma la carrera de la mujer.

5. La brecha inversa: El déficit de corresponsabilidad masculina.

Los varones con personas a su cargo siguen dejando que sean las mujeres quienes los atiendan. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial para responsabilizarse de las cargas familiares.

La brecha salarial es el resultado de la brecha de corresponsabilidad claramente negativa para las mujeres.

La importancia de cerrar la brecha salarial, es para favorecer la creación de una sociedad más justa y cohesionada.

Si el trabajo se valora como debe, motiva a las mujeres y promueve su independencia económica. Se incrementan sus ingresos a lo largo de su ciclo vital y su capacidad de consumir por lo que son generadoras de riqueza. Se reduce el riesgo de pobreza que a partir de los 65 es más elevado.

Además beneficia a las empresas ya que permite reclutar y mantener a los mejores especialistas, crea un ambiente de trabajo positivo, se hace un mejor uso de los RRHH lo que repercute en la competitividad y productividad y mejora la imagen pública y la captación de clientes.

3.1.3 Diferencias salariales en España

Las condiciones salariales, además de condicionar las carreras profesionales, inciden de manera directa en las prestaciones sociales.

En una encuesta de Estructura Salarial en el 2006 y sus datos fueron publicados en 2008 se refleja que:

- a) Las mujeres cobran un 26.3 % menos que los hombres.
- b) En cada CCAA hay distintas diferencias salariales. La mayor diferencia es en Aragón y Asturias y la menor en Canarias y Extremadura.
- c) La mayor diferencia salarial en relación con la actividad se da en las actividades sociales y servicios prestados a la comunidad, sector muy feminizado.
- d) El sector educación, también muy feminizado, es el que menos diferencias salariales tiene, le sigue la construcción y el transporte.
- e) Llama la atención la actividad de intermediación financiera, donde los hombres cobran un 30% más y su salario es doble del salario medio nacional.
- f) En la hostelería, las mujeres perciben un 40% del salario medio anual y el 78% es el de los varones.

- g) En ocupaciones de trabajadores cualificados de la construcción, protección y seguridad la diferencia es del 15%.
- h) El salario más alto lo perciben los hombres dedicados a la Dirección de administraciones públicas y de empresa. Mientras que las mujeres con la misma ocupación solo perciben un 63 % del salario de los hombres con la misma actividad. Es donde existe la mayor diferencia salarial.
- i) A mayor nivel de estudios y formación, mayor es la diferencia salarial. Y con menos estudios, menor es la diferencia. Así que la diferencia salarial no viene dada por la diferencia de estudios entre hombres y mujeres.
- j) La mayor diferencia, refiriéndonos a edad, está entre los que no han cumplido los 20 años y los que superan los 35 años. Y la más importante se produce entre los 55 y 59 años.
- k) El salario por tipo de contrato, en el caso de los hombres, depende de si su contrato era temporal o indefinido. En el caso de las mujeres, el salario fue inferior independientemente del tipo de contrato. Las modalidades de contratación no solo influyen en el salario sino también en las prestaciones por desempleo y en el resto de prestaciones.

El Consejo Económico y Social, en la encuesta de Estructura Salarial, sobre la evolución desde el 2002 hasta el 2010 de la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral, considera que casi en el 40% de los hogares españoles, la mujer se ha convertido en el 'cabeza de familia' que sustenta el hogar, a pesar de que sigue siendo la que dedica más horas al mantenimiento de la casa. Se trata de una situación que con la crisis económica se ha potenciado en estos diez últimos años.

Es un dato importante porque los hogares habitualmente han sido dirigidos por un hombre, de hecho los hogares unipersonales y monoparentales,

compuestos por mujeres y sus hijos, han aumentado con los años en España, aunque no superan la media de la Unión Europea.

Respecto a la ocupación laboral las mujeres tienen una presencia masiva en el sector servicios, con categorías inferiores, con dificultad de promoción, salarios más bajos, de duración determinada y a tiempo parcial, afectando en un 5% a los varones y en un 23% a las mujeres.

Detallando por sectores, el 17,6% de la ocupación total femenina se concentra en 2010 en la rama del comercio, mientras que el 12,9% en actividades sanitarias y de servicios sociales, el 9,1% en hostelería, el 9,5% en educación y el 8,4% en empleo doméstico.

Sólo el 17,5% de las mujeres son profesionales y el 13,5% son técnicos, existiendo un techo de cristal en la empresa invisible pero infranqueable que impide la promoción.

Respecto al nivel educativo y trayectoria laboral, la mujer tiene mejores niveles educativos que el hombre, además de mejores rendimientos académicos, no por ello, conduciéndole a una mejor trayectoria profesional.

Se mantiene la brecha salarial, donde las mujeres cobran un 16,3% menos que los hombres y, en materia de pensiones, está en torno al 50% entre varones y mujeres.

Existe una presencia "muy significativa" de la pensión de viudedad de la mujer, que representa un 42,5%, mientras que en el hombre no llega al 1,5%.

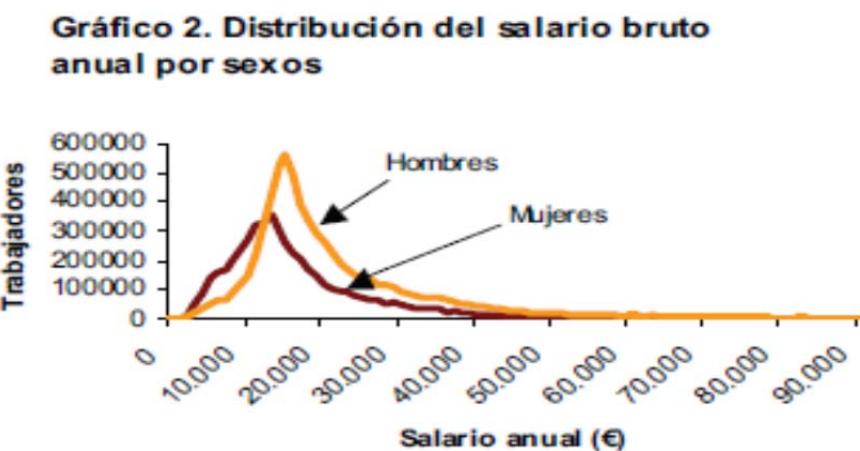
Según el informe del Consejo Económico y Social, las mujeres ganan 597 euros y los hombres 971 euros de pensión media al mes.

Las organizaciones, sindicatos y movimientos sociales denuncian los efectos negativos que los ajustes presupuestarios tienen en las políticas de igualdad. Los jóvenes y mujeres son los mayores perjudicados por la crisis.

El Informe del Consejo Económico y Social publicado el 1 de diciembre de 2.011, confirma la persistencia de desigualdades en el acceso al empleo y el salario y revela estancamiento en ámbitos como el hogar, no apunta salidas fáciles ni positivas a esta situación, la crisis, está teniendo un efecto negativo en las políticas de igualdad y las exigencias de austeridad presupuestaria.

El Instituto Nacional de Estadística (2006) informa como principal resultado que el salario promedio anual femenino (que fue de 16.245,71 euros en 2006) supuso el 73,7% del masculino (22.051,08 euros), pudiendo matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, tamaño de la empresa, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

En la distribución de salario por sexo, hay que destacar que el número de mujeres que ganan menos de 12.000 euros, es mayor que el número de varones. La diferencia salarial entre hombres y mujeres varía de unas a otras comunidades autónomas, debido a la distinta estructura del empleo.



Fuente: INE (2008)

En casi todas las Comunidades Autónomas, el salario medio de las mujeres fue entre un 20% y un 30% inferior al salario medio de los hombres.

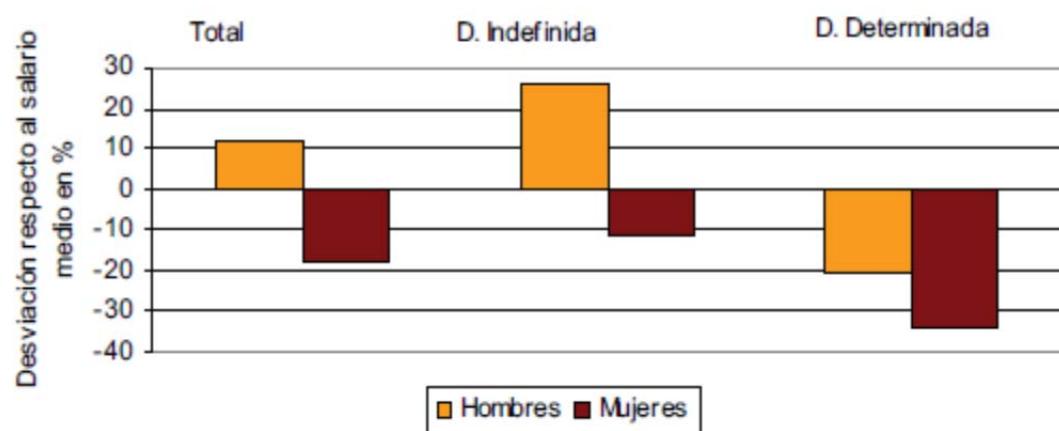
Cuadro 1. Principales resultados por comunidades autónomas

	Salario bruto anual			Ratio Mujer/Hombre
	Total	Hombres	Mujeres	
TOTAL NACIONAL	19.680,88	22.051,08	16.245,17	73,67
Andalucía	17.372,42	19.253,11	14.137,55	73,43
Aragón	19.134,82	22.030,14	14.894,41	67,61
Asturias (Principado de)	19.758,43	22.781,54	15.356,82	67,41
Baleares (Illes)	18.095,93	20.018,29	15.750,00	78,68
Canarias	16.431,12	17.535,20	14.840,03	84,63
Cantabria	17.999,21	20.536,86	14.419,18	70,21
Castilla y León	17.694,98	19.873,44	14.250,15	71,70
Castilla-La Mancha	17.157,76	18.509,00	14.853,40	80,25
Cataluña	21.210,04	24.287,00	17.177,60	70,73
Comunitat Valenciana	18.064,77	20.067,22	14.824,63	73,87
Extremadura	15.570,35	16.646,19	13.806,01	82,94
Galicia	17.010,95	19.021,50	14.243,82	74,88
Madrid (Comunidad de)	23.622,11	27.041,88	19.240,29	71,15
Murcia (Región de)	16.585,78	18.206,44	13.924,25	76,48
Navarra (Comunidad Foral de)	21.660,50	24.459,80	17.750,37	72,57
País Vasco	22.929,98	25.947,03	18.581,12	71,61
Rioja (La)	17.901,70	20.271,24	14.706,77	72,55
Ceuta y Melilla	20.265,67	20.785,92	19.238,69	92,56

Fuente: INE (2008)

Las mayores diferencias de ganancias entre mujeres y hombres se producen en el Principado de Asturias y en Aragón.

Gráfico 5. Comparación del salario medio anual por tipo de contrato y sexo

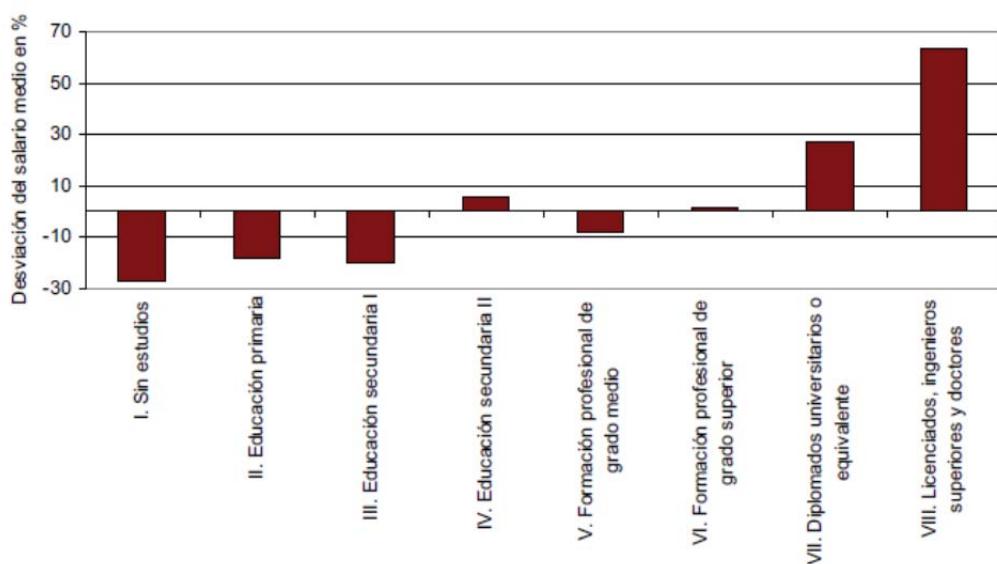


Fuente: INE (2008)

Respecto a los Salarios por titulaciones, las diferencias entre distintas titulaciones oficiales son notables y el salario anual crece conforme aumenta el nivel.

Sobre la diferencia por sexos, el salario medio de las mujeres fue inferior en más de un 30% al de los hombres en cada nivel de estudios; mientras que sin distinción de estudios la diferencia fue menor, el 26,5%, debido a que la proporción de mujeres con nivel de estudios elevados, y por tanto con salarios más altos, es mayor que la de los varones. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres trabajadoras con estudios universitarios fue de un 26,8% frente al 17,2% de los hombres.

Gráfico 7. Comparación del salario anual por niveles de estudio

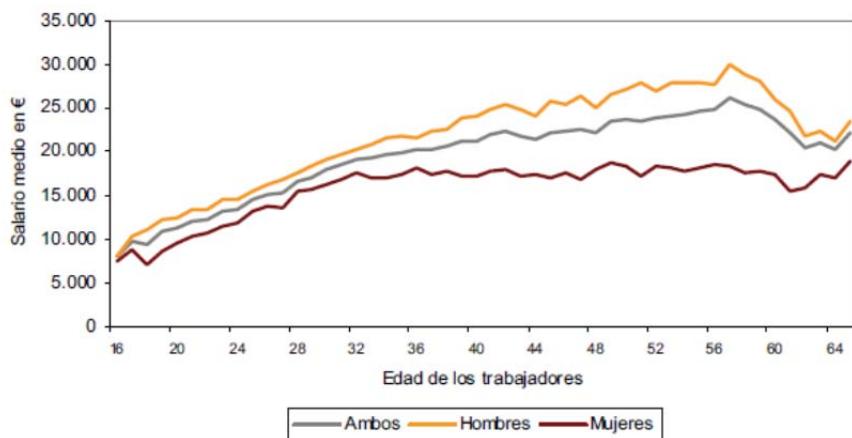


Fuente: INE (2008)

En los salarios por edad existe una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial, reflejando que los trabajadores con más edad serán, en general, los que tengan mayor antigüedad y mayor experiencia en el puesto de trabajo, destacando que las diferencias salariales por sexo son

mayores según la edad de los trabajadores, debido a una mejor cualificación de las mujeres más jóvenes, respecto a las de mayor edad.

Gráfico 8. Salario medio anual por edad en años cumplidos por sexo



Fuente: INE (2008)

3.2 Representatividad Laboral de la mujer.

En los últimos años en España hay una tendencia hacia el desarrollo del sector terciario, el sector servicios en el 2007 emplea el 85,3% de las mujeres ocupadas (según datos de la EPA y del INE).

En el año 2007, el 80,65% del empleo de las mujeres estaba concentrado en los sectores de la Administración Pública, educación, sanidad, comercio, hostelería, intermediación financiera y actividades inmobiliarias (datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales, 2007).

La Muestra Continua de Vidas Laborales sólo incluye el Régimen General de la Seguridad Social, por lo que si se utiliza como fuente básica los datos de la Encuesta de Población activa, el primer sector de actividad lo ocuparía la rama Hogares que emplean personal doméstico.

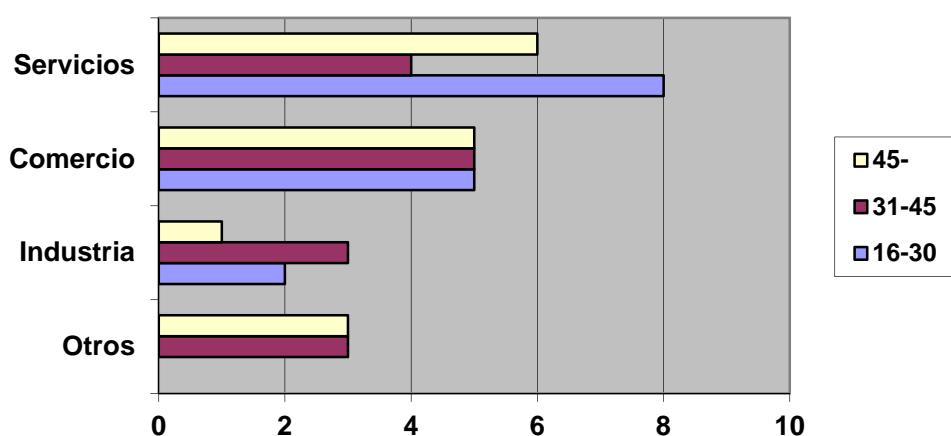
En cuanto a la distribución por grupos de cotización, las mujeres destacan en la categoría de auxiliares administrativos (un 22,8% de mujeres cotizantes en 2007). La mujer accede a determinadas ramas de actividad en las que se

encuentra claramente subrepresentada desarrollando tareas administrativas, caso contrario es el del sector de la construcción donde la mujer entra a desempeñar funciones de alta cualificación.

En cuanto a la representación de la mujer en el grupo de cotización más alto, (ingenieros, licenciados y alta dirección), la mujer en este grupo de cotización se centra en los empleos relacionados con la sanidad, la enseñanza y los servicios sociales, muchos de ellos del sector público.

Según los datos de la Muestra Continua de Vida Laborales, incluso en los sectores donde existe un alto nivel de participación de la mujer, esta se concentra en los puestos de carácter administrativo. Además el porcentaje de mujeres que accede a los puestos más altos de la escala de cotización es más bajo que el de los varones.

Según los datos obtenidos en el proceso de encuestación propio, sólo un 24% de las empresas tendría mayor número de mujeres que de hombres en cargos directivos y el sector de mayor representación sería el de servicios.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta realizada

3.2.1 Mujeres subrepresentadas:

Como consecuencia de la necesidad de trabajar, las mujeres han aceptado tareas para las que no era necesaria cualificación alguna (independientemente

de que la tuvieran o no), o porque muchos trabajos eventuales o de jornada reducida (modelo hombre como *bread-winner* y los ingresos femeninos como complemento a la economía doméstica) se pueden asignar a esta categoría.

La mayor concentración femenina se produce en las trabajadoras de servicios personales (sanitarios, cuidado de personas, etc.), dependientes de comercio y auxiliares administrativos con tareas de atención al público.

En los últimos años se han producido variaciones en las ocupaciones de técnicos cualificados y no cualificados, siendo las mujeres quienes se han dedicado a éstas últimas en mayor proporción.

Los sectores de ocupación en los que existe mayor participación femenina son de tipo Administrativo y de Servicios de Restauración. La menor participación se produce en los trabajadores cualificados de agricultura e industria y operadores de maquinaria.

La participación de las mujeres aragonesas en ramas de actividad feminizadas es mayor que en el resto de España.

Los menores porcentajes de concentración femenina en sectores económicos de actividad para Aragón corresponden a las agrupaciones de Construcción, Transporte, Almacenamiento, Comunicaciones y Agricultura.

Según el Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2010, editado en 2011, "la mayoría de las empleadas aragonesas (85,3%), ha trabajado en el sector servicios en 2010. La industria es el segundo sector que más mujeres ocupa (9,8%). En el resto de sectores su presencia es minoritaria, en construcción solo un 2,2%" (Consejo Económico y Social de Aragón).

El mismo informe concluye que "El sector donde mayor proporción de mujeres hay respecto al de hombres es el de servicios (57% frente al 43% de hombres)". (Consejo Económico y Social de Aragón, 2011).

Así como, "En la construcción, sigue dándose el menor peso de la población femenina (9,7 frente al 90,3% de la masculina)" (Consejo Económico y Social de Aragón, 2011).

Las mujeres se concentran en los primeros puestos de ocupaciones más demandadas por ellas mismas. Las ocupaciones que se encuentran mayoritariamente solicitadas por mujeres y que están entre las cinco primeras por número de contratos en Aragón corresponden a personal de limpieza y dependientes de comercio, y alguna solicitada igualmente por ambos sexos, como peón, obtiene la mayoría de contratación de varones.

Según el Informe sobre la situación económica y social de Aragón (2010), "Dentro del personal de limpieza (83,4%) y en dependientes y exhibidores (77,3%) hay un predominio de las mujeres, mientras que dentro de los albañiles (98,6%) y los peones de construcción (96,8%) los varones adquieren el mayor peso" (Consejo Económico y Social de Aragón, 2011).

Así como que "entre el colectivo femenino, los empleos con más contratos son los de personal de limpieza (30.043), camarera (17.455) y dependienta de comercio (15.476)" (Consejo Económico y Social de Aragón, 2011).

Las tituladas universitarias dedicadas a la enseñanza hacen que ésta sea una ocupación feminizada especialmente en las profesoras de primaria, mientras que los hombres son quienes tienen e incrementan su representatividad en la gerencia y la dirección de empresas. Dentro del personal de enseñanza en los centros educativos católicos en Aragón, la ocupación de profesor por mujeres (seglares) representa un 64,2%. (Estadística julio 2010, "Escuelas Católicas").

La discriminación por parte de los empleadores/as, sigue existiendo. No obstante, tiende a justificarse a través de argumentos como la mayor debilidad física de las mujeres.

La maternidad sigue viéndose como un problema y por lo tanto como una limitación a la hora de contratar mujeres. Por esta razón, los empresarios/as se ven "forzados" a no contratar personas de sexo femenino.

El "qué dirán" o "no es un trabajo típico de mujeres", condiciona la contratación. La vergüenza es una barrera difícil de superar.

En la mayor parte de ocasiones, no existen diferencias respecto a empresarios y empresarias. Para determinados puestos, se prefieren hombres.

Siguen existiendo tópicos machistas como el de la "alegría" del hombre que es atendido por una mujer lo que conlleva a que los clientes prefieran mujeres para según qué trabajos, no por su capacitación profesional, sino por el hecho de ser mujer.

Aunque un determinado puesto de trabajo sea neutral al sexo de la persona que lo vaya a desempeñar, para determinadas labores siguen existiendo preferencias que condicionan la elección de personas de uno u otro género.

Las diferencias biológicas siguen siendo una de las principales razones que, tanto hombres como mujeres consideran básicas para realizar un tipo u otro de tarea.

La principal diferencia biológica aludida se relaciona con la fuerza física que actúa de forma negativa para las mujeres. Por el contrario, las personas se esfuerzan por dejar clara la igualdad intelectual de hombres y mujeres.

Las mujeres buscan puestos de trabajo que les permita compatibilizar sus responsabilidades domésticas con las laborales. Saben que en ocupaciones y/o sectores donde hay una mayoría de mujeres, la empresa tendrá que aceptar la situación ya que no tienen otra alternativa (hombres).

El temor al rechazo social al modelo establecido es una de las razones que impiden a las mujeres la integración en puestos de trabajo considerados masculinos.

Orden de 16 de septiembre de 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Una de las prioridades de la política laboral consiste en fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo. En la actualidad, más de la mitad de los demandantes de empleo de nuestro país son mujeres de las cuales sólo el 38 % suscriben contratos de trabajo y la mayor parte en el sector servicios.

Para eliminar la segmentación existente en el acceso a las diferentes ocupaciones, la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, se establece en su artículo 3 una bonificación del 60 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los nuevos contratos a mujeres para prestar servicios en profesiones u oficios en los que el colectivo femenino se halle subrepresentada, así como en las transformaciones en indefinidos de contratos temporales y de duración determinada.

Las políticas de empleo que intentan fomentar una mayor presencia en ocupaciones donde la mujer se encuentra subrepresentada no han tenido el éxito esperado.

La segregación no se origina únicamente en el mercado de trabajo, las personas acceden al mismo con tipos de formación segregada por sexo e incluso por sus expectativas laborales.

Las políticas activas por parte de las Instituciones Públicas pueden incidir en incentivar la entrada de hombres y mujeres en ocupaciones y sectores donde se encuentran subrepresentados, para disminuir la segregación en el mercado de trabajo.

El diseño de estas políticas, si queremos que el efecto sea positivo, es necesario profundizar en el origen de esta subrepresentación, principalmente en el caso de las mujeres que son las que se ven afectadas negativamente.

3.3 Flexibilidad Laboral

La flexibilidad de horarios, es una medida de conciliación laboral que en muchos casos no supone necesariamente un coste para la empresa, favorece la conciliación en cuanto que el trabajador puede organizar mejor su tiempo, pero también puede ser beneficioso para la empresa ya que estas medidas pueden reducir el absentismo laboral y aumentar la productividad.

Según Batt y Valcour, (2003), el acceso a horarios flexibles disminuye la probabilidad de que el empleado abandone la empresa y según (Hill, 2005) se aumenta su compromiso con la organización.

La flexibilidad puede darse tanto en los horarios, como en los tipos de jornada laboral, así como con la creación de "bolsa de horas" para poder distribuirlas a lo largo del año.

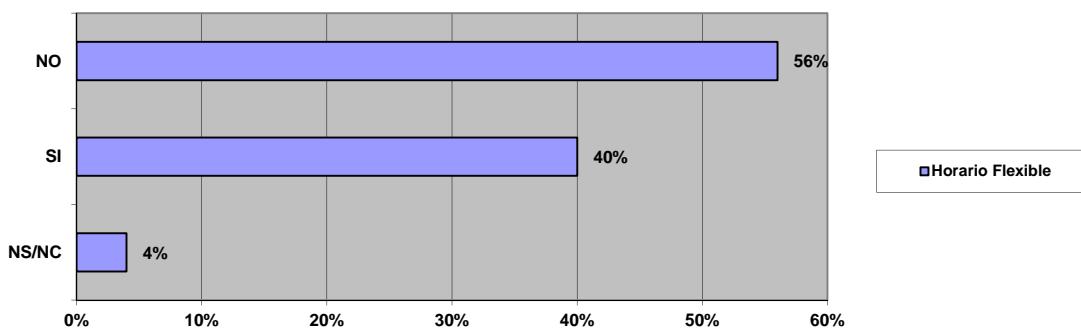
Según Webster, (2001) el problema surge cuando "las empresas suelen preferir la anualización de las horas de trabajo para distribuirlas según sus propias necesidades, cosa que puede dificultar, en vez de facilitar, la conciliación".

En el modelo teórico de Fernández y Tobío (2006), detecta las siguientes situaciones-problema, en relación a los horarios:

- 1) El cuidado de los niños menores de tres años, una vez finalizado el permiso de maternidad. 2) La poca coordinación de los horarios laborales con los horarios escolares, según datos de la "Encuesta de compatibilización familia-empleo" (2006), en el que en más de una tercera parte de los casos, cuando los centros escolares abren sus puertas, ya ha comenzado la jornada de trabajo de las madres, y en el caso del horario de tarde dos de cada tres casos, las madres todavía están trabajando cuando las escuelas cierran. 3) El

cuidado de los niños cuando se ponen enfermos. 4) El periodo de vacaciones escolares.

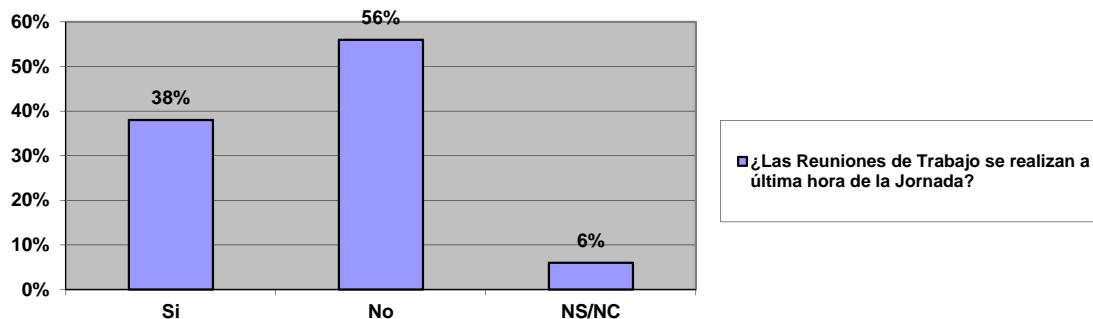
Un 56% de las mujeres que han contestado a nuestra encuesta, han respondido que en sus empresas no hay horarios de entrada flexible.



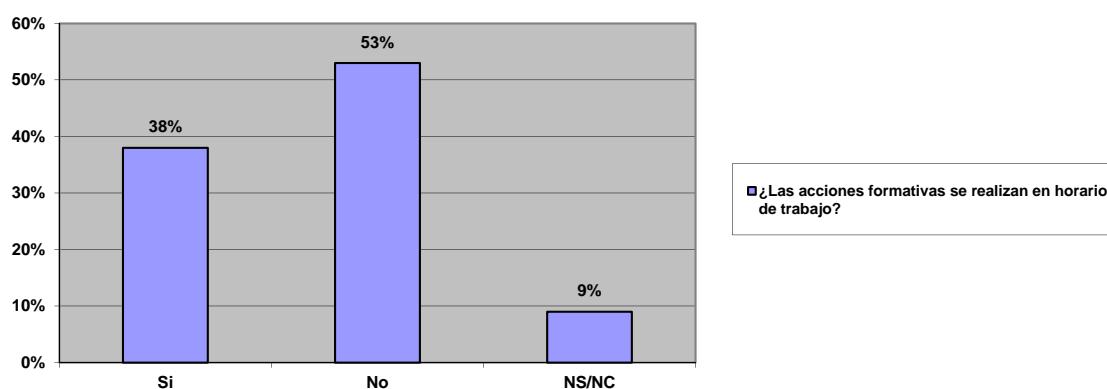
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas (2012)

Según la "Encuesta empleo y familia" (2006), un 76,6% de las mujeres encuentran como solución para compatibilizar vida laboral y familiar flexibilizar los horarios laborales, un 12,7% flexibilizar los horarios escolares y un 37,2% el fomentar la creación de guarderías públicas.

Para averiguar si la empresa tiene una política de flexibilidad, en la encuesta propia se busca información sobre la planificación del horario de las reuniones, si este coincide con la última hora de la jornada puede llevar a la prolongación de la jornada laboral más allá de lo previsto, resultando imposible asistir o terminarlas a los trabajadores que tengan obligaciones familiares. También se pregunta por la organización de las formaciones de la empresa, si son fuera del horario normal de trabajo, puede resultar que sea difícil de asistir a los trabajadores con responsabilidades familiares, lo que podría conllevar una menor inversión en formación en estos trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas, (2012)



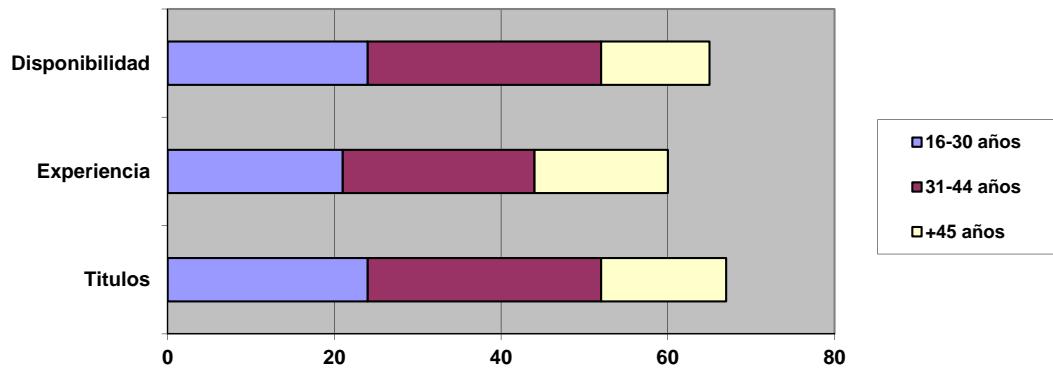
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas, (2012)

El 38% de las personas que han contestado el cuestionario, nos informan que las reuniones en sus empresas son a última hora de la jornada y el 53% de las acciones formativas son fuera del horario de trabajo, este tipo de políticas podría llevar a las personas con responsabilidades a no poder compaginar ambos aspectos, repercutiendo negativamente tanto para el trabajador, como para los objetivos de competitividad de la empresa.

La flexibilidad de la empresa, también está ligada al trabajo por "objetivos", que permita la eliminación de la presencia física del trabajador en un horario concreto.

Solo un 15,55% de las mujeres que han respondido el cuestionario, afirman tener retribuciones por objetivos. También se desea saber cómo perciben las

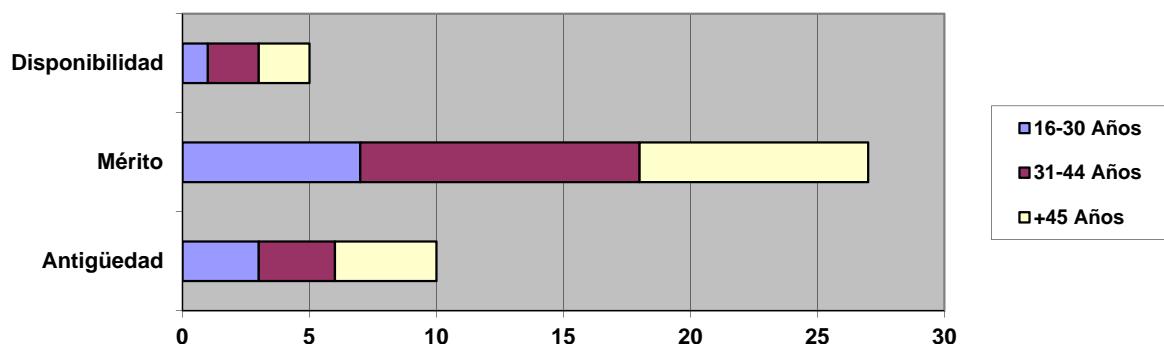
personas encuestadas, el factor "disponibilidad" tanto en el proceso de contratación como en la promoción de trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas, (2012)

En la valoración personal de las trabajadoras encuestadas, en el momento de la contratación los factores titulación y disponibilidad son los más valorados.

¿En tu opinión que se valora más en la promoción de tu empresa?



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas (2012)

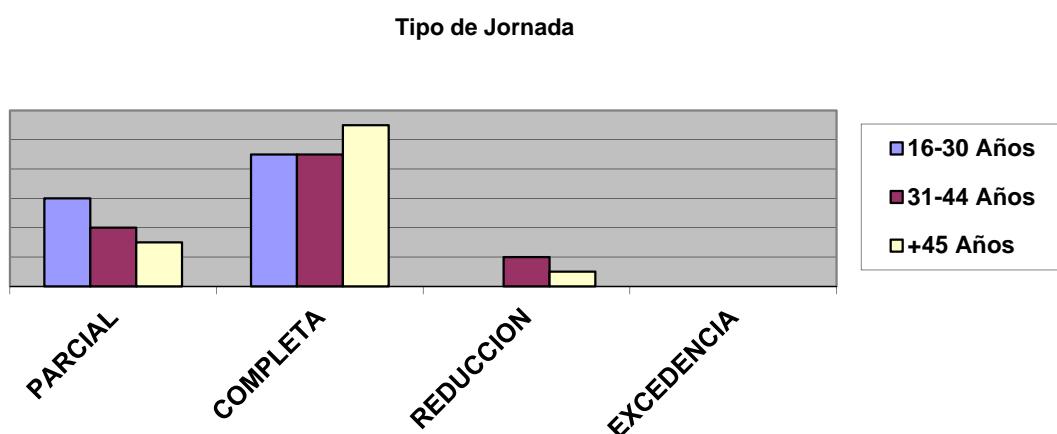
Sobre la importancia del factor "disponibilidad" en la promoción dentro de la empresa, en todas los rangos de edad se perciben subjetivamente, que se valora con mayor importancia el mérito del trabajador.

3.4 Trabajo a Tiempo Parcial.

El trabajo a tiempo parcial es una opción laboral que permite la compatibilización entre empleo y familia, sin embargo no libre de controversia ya que desde algunos ámbitos se entiende como una forma de discriminación de la mujer en el mercado laboral, (Moreno, 2006:29).

Según Fernández y Tobío, (2006:62), se favorece la presencia de las mujeres en la actividad laboral, "pero cuando se examinan con detenimiento sus características, se observa que tales formas de trabajo aparecen, fundamentalmente, en ocupaciones de escasa cualificación y remuneración".

En términos totales el 64,44% de las mujeres encuestadas tienen jornada completa, el 28,88% a tiempo parcial y el 6,66% reducida.



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas (2012)

Según los datos de la Encuesta de Compatibilización Laboral y Familiar (2005), el 42,6% de las mujeres abandonaron el mercado de trabajo debido al nacimiento de un hijo/a, mientras que sólo lo hicieron el 2,3% de los hombres.

El 80% de las mujeres de la encuesta propia, han respondido que la madre suele reducirse la jornada laboral después de ser madre.

3.5 Ayudas al trabajador.

Son recursos que ponen las empresas para facilitar la conciliación laboral y personal, como los servicios de guardería gratuitos o subvencionados, los servicios de cuidados de dependientes gratuitos o subvencionados, otros servicios como restaurante, transporte o aparcamientos.

También mejoras económicas como las ampliaciones de los días de permiso retribuido por nacimiento, fallecimiento, enfermedad, lactancia, maternidad, paternidad, ayudas económicas por nacimiento, becas de estudios para los hijos de los trabajadores.

Según el estudio realizado por Chinchilla, Poelmans y León (2003), sólo un 22% de las empresas españolas tienen políticas de conciliación.

El 95,55% de las respuestas de la encuesta propia, ha respondido que no hay guardería de empresa.

Las trabajadoras encuestadas en empresas de tamaño mayor a 250 trabajadores son 13 empresas, que representan el 28,88% de la muestra, de ellas solo en 1 caso hay servicio de guardería en la empresa.

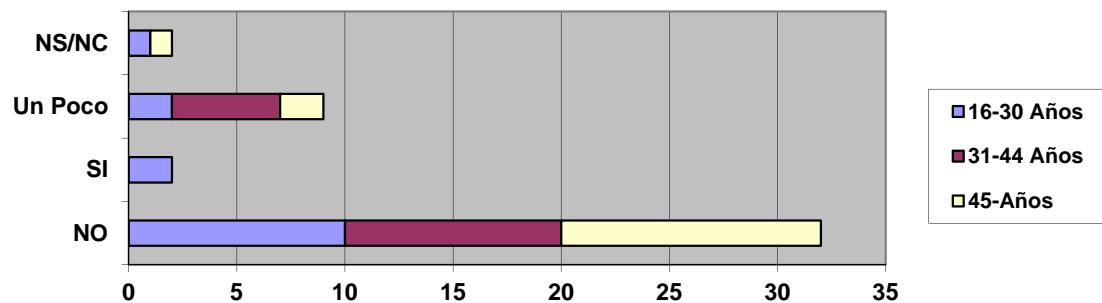
Las estrategias adoptadas en España para compatibilizar empleo y familia son mayoritariamente privadas, se opta en mayor medida por solucionar el problema en el ámbito familiar privado, delegando el cuidado de los menores a algún familiar o bien es la mujer habitualmente la que sacrifica su incorporación al mercado laboral, esto es resultado de una limitada cobertura pública existente.

El 62,22% de las mujeres de la encuesta propia, respondieron que no era fácil la reincorporación después de una baja maternal.

El modelo igualitario de familia aumenta a un 75% entre los jóvenes de 15-29 años (Centro de Investigaciones Sociológicas, 1999). Entre los que apoyan el

modelo igualitario hay más mujeres que hombres, así como entre los que poseen un mayor nivel de estudios.

¿Crees que si la mujer trabaja, se descuida la educación de los hijos?



Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas realizadas

4.

CONCLUSIONES.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de género, entre ellas destacamos:

La desigualdad de hombres y mujeres, en el mercado de trabajo, está provocada por la interacción de un conjunto de factores, como son las normas jurídicas, reglas sociales y estructuras económicas.

El fenómeno de segregación vertical que sufren las mujeres, en cuanto se concentran en las categorías profesionales más bajas, y por lo tanto menores sueldos y menor autonomía económica con respecto a los varones.

Las mujeres sufren segregación horizontal, en cuanto son muchos los sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas, por lo tanto hay un mayor nivel de desempleo femenino.

Las mujeres cobran salarios diferentes realizando el mismo tipo de trabajo, sin que se justifique esta diferencia, esta brecha salarial pretende compensar a las empresas del coste de oportunidad que les puede representar una posible baja por maternidad, o por el cuidado de menores y dependientes, aun cuando ninguna de estas circunstancias se han producido.

Por lo general las bases de cotización son menores en el caso de las mujeres, por lo tanto tienen menores prestaciones por desempleo, menores prestaciones por invalidez, menores pensiones de jubilación, y un mayor riesgo de pobreza.

Los empleos temporales se dan mayoritariamente en el colectivo de las mujeres, las excedencias sin retribución y la interrupción laboral por razones familiares. Por lo tanto menores sueldos, menores cotizaciones, y menores prestaciones.

Las insuficientes políticas sociales tanto públicas como por parte de la empresa, hacen que sea la propia familia la que asuma la conciliación familiar, en muchos casos por medios de otros familiares y normalmente por medio de la mujer.

Está claro que aunque el legislador se preocupe de regular adecuadamente la conciliación de la vida laboral y familiar, no basta para asegurar que las personas trabajadoras dispongan del tiempo y los recursos oportunos para cuidar a sus parientes o atender intereses personales, sin que sus expectativas profesionales se resientan.

El reconocimiento de una mayor cantidad de derechos, teóricamente ejercidos indistintamente por hombres y mujeres, prueba la ineeficacia de conseguir la igualdad, debido a que el 42,6% de las mujeres abandonan el mercado de trabajo debido al nacimiento de un hijo/a, mientras que sólo lo hacen el 2,3% de los hombres

Una política social que favorezca la provisión de servicios de guardería y de atención a las personas dependientes es siempre preferible a una política social exclusivamente centrada en la concesión de ayudas económicas a los cuidadores familiares.

Es misión de los poderes públicos fomentar la ruptura de los estereotipos a través de la educación y la cultura, y establecer redes de servicios de cuidado de las personas dependientes que liberen a la mujer de su «doble jornada laboral».

La insuficiencia de infraestructuras de atención a la infancia, de centros de día y residencias para atención de personas dependientes, unida a los elevados precios de estos servicios, limita a un número elevado de mujeres a permanecer fuera del trabajo asalariado.

Sería recomendable, que mediante la negociación colectiva, los interlocutores sociales se ocupen de apoyar las reformas normativas, complementándolas e incluso mejorándolas.

Reflexiones del proceso de investigación

La brecha salarial es una intolerable discriminación, una anomalía en una economía moderna que no puede permitirse. Según la ultima Encuesta de Estructura Salarial, que recoge datos del 2009, según la Nota de Prensa del pasado 22 de junio de 2011 del Instituto Nacional de Estadística en la misma dice que el salario medio anual femenino representó el 78 % del masculino, situación ligeramente peor que el año anterior (78,10 %), la ganancia media anual fue de 25.001,05 euros para los hombres y de 19.502,02, la desigualdad de la distribución salarial entre sexos es apreciable.

Así, en el año 2009, el 15,2% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 5,6% de los hombres. Las trabajadoras cobran un 10% y el 12% menos que el sexo masculino.

El 18 de noviembre de 2008, el Parlamento Europeo declaró el 22 de febrero Día de la Igualdad Salarial, instando a los estados miembros a sumarse a esta iniciativa. La resolución del Parlamento Europeo dice: Considerando que por término medio, el salario de las mujeres en la Unión Europea es inferior en un 15% al de los hombres y hasta en un 25% en el sector privado; que la diferencia de retribución entre hombres y mujeres oscila entre el 4% y más del 25% en los Estados miembros y no parece dar signos de reducirse significativamente.

En España el 26 de febrero de 2010, el Consejo de Ministros acordó promover el reconocimiento del 22 de febrero como Día Internacional por la Igualdad Salarial. La brecha salarial de género fue uno de los temas prioritarios de la II Cumbre europea de mujeres en el poder celebrada en Cádiz.

Según el informe del INE: Mujeres y Hombres en España 2010 la brecha salarial sigue siendo una realidad que no se puede soslayar. Las mujeres siguen cobrando menos que los hombres sea cual sea su ocupación, su formación, su jornada laboral. En los niveles de ingresos más bajos, las diferencias salariales son más mayores.

Lo que importa es analizar el por qué de estas diferencias salariales. La respuesta es que la igualdad de oportunidades está aún lejos de lograrse, la maternidad y la falta de corresponsabilidad en el trabajo del cuidado de la familia sigue siendo un rol atribuido a las mujeres, que condiciona su carrera profesional.

Mientras las mujeres sigamos realizando la mayor parte del trabajo doméstico, entendido en sentido amplio, mientras seamos nosotras quienes nos acojamos a la jornada laboral reducida al tener hijas/os, mientras la obligación y la responsabilidad del cuidado de las personas mayores de nuestro entorno familiar sea nuestra, el poder adquisitivo de las mujeres seguirá siendo inferior al de los hombres.

Algunas recomendaciones producto de las reflexiones realizadas para este trabajo pasan necesariamente por aminorar los largos horarios tradicionales en las empresas españolas, y dejar paso a la productividad y a la convergencia con el horario europeo.

También, considerar un mayor aumento del apoyo social a las familias por parte del Estado sustentado en la creación de plazas públicas en atención a menores de tres años y subvenciones para la atención en el domicilio de los menores y para guarderías privadas.

Creación de medidas por parte de las empresas, para lograr una flexibilidad que permita que la mujer concilie trabajo y familia, sin que tenga que reducir sus ingresos, y sus cotizaciones, trabajo desde casa, posibilidad de decidir sobre su horario, trabajar por objetivos.

En ese mismo orden de ideas, es importante eliminar las representaciones tradicionales de roles de género, los criterios relacionados con el esfuerzo físico en las clasificaciones profesionales, usar un lenguaje de igual y educar en valores de igualdad. De esta forma no sólo estamos potenciando las medidas contenidas en los planes de igualdad, sino que estamos otorgando a las mujeres una visibilidad que parece seguirse resistiendo a pesar de los avances en los últimos años.

5.

BIBLIOGRAFÍA.

Aragón, J., Cánovas, A., Rocha, F. (2005). *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*. Madrid: Grupo Editorial Cinca, S.A..

Campbell, R. y otros (2003) *Economía Laboral*. Madrid: MCGRAW HILL.

Cátedra SEAT –IESE de Relaciones Laborales, Prof. Sandalio Gómez, IESE, Universidad de Navarra (2003)

Cebrián, I. y Moreno, G. *El empleo femenino en el mercado de trabajo en España*. TEMAS LABORALES núm. 91/2007. (2007). Págs. 35-56.

Consejo Económico y Social de Aragón (2010) *Informe sobre la situación económica y social de Aragón*. Autor: Gobierno de Aragón

Consejo Económico y Social de Aragón (2006) *Estructura Salarial*: autor Gobierno de Aragón.

Chinchilla, M.N., Poelmans, S., Leon, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. DI N° 498, marzo 2003, IESE Business School-Universidad de Navarra.

Dankhe, G. L. (1989). *Investigación y Comunicación*, en C. Fernández-Collado y G. L. Dankhe (comps.), La Comunicación Humana: Ciencia Social, Ed. McGraw Hill.

Durán, M. A. (2007). *Mujeres, simbolismo y vida. Estudios sobre Mujeres*. Málaga: Atenea.

Duran, P. (1998). *Mujeres y Derecho*. Valencia: Ajuntament de Valencia.

Fernández, J.A., Tobío, C. (2006). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Documento de trabajo 79/2005: Fundación Alternativas.

Gómez, S. (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales: Universidad de Navarra.

Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Madrid: Edit. La Muralla.

Instituto Nacional de Empleo (2010) *Valoración del impacto económico y social de las políticas activas del instituto aragonés de empleo*: autor.

Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología* (2^a. Edición). México: Editorial Interamericana.

Martínez, M., Ros, R., (2010). *De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral*. Zaragoza: Departamento de Fisiatría y Enfermería Universidad de Zaragoza. Acciones e Investigaciones Sociales, pp.5-55.

Moreno, A. (2006). *Análisis de la reducida fecundidad y el reducido empleo femenino en los regímenes de bienestar del sur de Europa*. Valladolid. Departamento de Sociología y Trabajo Social. Universidad de Valladolid. Recuperado el 27 de mayo de 2012, de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/097551.pdf>

Paterna, C. y Martínez, M.C. (2002). *Compatibilizando trabajo y familia. Variables mediadoras*. Boletín de Psicología. N^o 75, pp. 19-37.

Pedrero, E.J. (2003). *Revista psicología.com* (2003); 7(2). *Modelo de conservaciones de recursos de hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias*. Artículo especial 10/04/2003.

Rivero, A., GPI Consultores, del Corral, A., Cabrero, B., y otros (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

Rubio, M.D., Cañal, J.M. (2004). *La integración de la mujer en el mercado laboral*. Barcelona: Editorial Bosch.

Ruiz, P. (2003). *Mujer y Trabajo*. Alicante: Editorial Bomarzo

Roig, M. (1989). *La mujer en la historia*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Scandroglio, B., López, J.S. y San José Sebastián, M.C (2007). *La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias*. Madrid. Psicothema 2008. Vol.20, nº1, pp. 80-89. Facultad de Psicología Universidad Autónoma de Madrid.

Solanes, A., Zaragoza, B.M., (2010). *¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico*. Acciones e Investigaciones sociales, ISSN 1132-192X, nº28, pp. 57-77.

Unión general de Trabajadores (2010). *Informe sobre Igualdad Salarial*. Autor.

Vicente, A.M., Martínez, J., y otros (2010). *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Webgrafía

<http://img.mecalux.es/external/magazine/40989.pdf>

<http://www.elmundo.es/elmundo/2011/01/27/espana/1296125650.html>

http://extranet.ugt.org/ISCOD/ISCOD/AREAS/MERCTRABAJO/Paginas/P_act_empleo.aspx

http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0270/Study_0019.pdf

<http://www.ine.es/prensa/np525.pdf>

http://www.dpz.es/diputacion/areas/bienestarsocial/equal/catalogo/catalogo_p_lanesigualdad.html

<http://theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-academicos-bibliografia/38-bibliografia/113-roles-y-tareas-en-las-organizaciones.html>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

http://www.amesal.org/docs_proyectos/AuditoriaDeGenero_0709.pdf

http://extensionuned.es/archivos_publicos/_qdocente_planes/3548/tema5.ppt

http://www.ucm.es/centros/cont/descargas/_documento6142.pdf

<http://www.vallenajerilla.com/berceo/lopezayala/mujerytrabajo.htm>

http://www.uv.es/iued/actividades/articulos/MMartinez_Valencia.pdf

ANEXOS.

6.1 Anexo I: Encuesta condiciones laborales mujeres.

CUESTIONARIO CONDICIONES LABORALES MUJERES ZARAGOZA.							
Objetivos	<p>El objetivo de la encuesta es analizar aspectos laborales e identificar si existen desigualdades cuyo origen este en la razón de género.</p> <p>Las preguntas de la encuesta se agrupan en los siguientes bloques:</p> <table> <tr> <td>Brecha Salarial.</td><td>Trabajo a tiempo parcial, excedencia, reducción jornada.</td></tr> <tr> <td>Cuota de participación de la mujer.</td><td>Ayudas al trabajador.</td></tr> <tr> <td>Flexibilidad laboral.</td><td></td></tr> </table>	Brecha Salarial.	Trabajo a tiempo parcial, excedencia, reducción jornada.	Cuota de participación de la mujer.	Ayudas al trabajador.	Flexibilidad laboral.	
Brecha Salarial.	Trabajo a tiempo parcial, excedencia, reducción jornada.						
Cuota de participación de la mujer.	Ayudas al trabajador.						
Flexibilidad laboral.							
Universo	Mujeres trabajadoras por cuenta ajena (ocupadas).						
Ámbito	Zaragoza.						
Método	Con preferencia de la presencial, pero dando la opción a las entrevistadas a poder contestar a la encuesta por otros canales telefónicas o mail, ya que los objetivos de la investigación no condicionan la técnica de aplicación del cuestionario.						
Muestra	45 casos.						
Error muestral	±14,9% para datos globales, para un nivel de confianza del 95,5%, siendo $p=q=50$.						
Tipo muestreo	Estratificado por cuotas de edad (mujer trabajadora).						
Cuotas	Edad. 3 segmentos: 16-30 (etapa juventud), 31-44 (etapa vital), +45 (etapa madurez).						

EDAD:De 16 a 30 años De 31 a 45 años +45 años **1. SECTOR DE ACTIVIDAD**

- a) Industria
- b) Comercio
- c) Servicios
- d) Otros, ¿Cuáles? _____
- e) NS/NC

2. TRABAJADORES EN PLANTILLA DE LA EMPRESA

- a) De 1 a 5 trabajadores
- b) De 6 a 10 trabajadores
- c) De 11 a 25 trabajadores
- d) De 26 a 50 trabajadores
- e) De 50 a 249 trabajadores
- f) Más de 250 trabajadores
- g) NS/NC

3. NÚMERO DE MUJERES QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA

- a) Menos del 25%
- b) Del 26% al 50%
- c) Del 51% al 75%
- d) Más del 75%
- e) NS/NC

4. NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

- a) Menos del 25%
- b) Del 25% al 50%
- c) Del 50% al 75%
- d) Más del 75%
- e) NS/NC

5. ¿HAY DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA?

- a) SI
- b) NO
- c) NS/NC

6. EN CASO AFIRMATIVO CUANTAS MUJERES OCUPAN PUESTOS EN EL COMITÉ DE EMPRESA O SON DELEGADOS DE PERSONAL.

a)

Nº Delegados de Personal	Nº Hombres	Nº Mujer

b) NS/NC

7. CUAL ES LA DURACIÓN DE TU CONTRATO.

- a) INDEFINIDO
- b) TEMPORAL
- c) NS/NC

8. QUE TIPO DE CONTRATO TIENES EN LA EMPRESA.

- a) A tiempo parcial
- b) Jornada completa
- c) Reducción de jornada
- d) NS/NC

9. CUAL ES SU ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

- a) Menos de 1 año.
- b) De 1 - 5 años.
- c) De 5- 10 años.
- d) Más de 10 años.
- e) NS/NC

10.¿EN ALGÚN MOMENTO HAS SOLICITADO UNA EXCEDENCIA?

- a) No
- b) Si, ¿Por qué? _____
- c) NS/NC

11. INDIQUE EN QUE INTERVALO ESTÁ COMPRENDIDO SU SALARIO BRUTO MENSUAL.

- a) 600 € ó menos
- b) De 601 € a 1.200 €
- c) De 1.201 € a 1.600 €
- d) De 1.601 € a 2.000 €
- e) +2.000 €
- f) NS/NC
- g) Indique si están incluidas pagas extraordinarias _____

12. ¿EN VUESTRA EMPRESA HAY RETRIBUCIONES VARIABLES?

- a) Si para todo el personal.
- b) Solo para el personal directivo.
- c) No, (Ir pregunta 14)
- d) NS/NC

13. ¿QUE TIPO DE RETRIBUCIONES VARIABLES HAY EN LA EMPRESA?

- a) Antigüedad
- b) Actividad
- c) Objetivos
- d) Bonus
- e) Otros, ¿Cuáles? _____
- f) NS/NC.

14. EN TU OPINIÓN QUE FUE MAS IMPORTANTE EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN (del 1 al 3, siendo el 3 el que mejor valoras)

a)

	PUNTUACIÓN
CV, TITULACIÓN, REFERENCIAS.	
CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA.	
DISPONIBILIDAD	

b) NS/NC

15. EN TU OPINIÓN QUE SE VALORA MÁS EN LA POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE TU EMPRESA.

- a) La antigüedad en la empresa.
- b) El mérito y capacidad personal.
- c) La disponibilidad.
- d) Otros, ¿Cuáles? _____

e) NS/NC

16. ¿EN EL ÚLTIMO AÑO SE HAN PROMOCIONADO TRABAJADORES DE LA EMPRESA?

a)

Nº Promociones	Nº Hombres	Nº Mujeres

b) NS/NC

17. LAS ACCIONES FORMATIVAS SE REALIZAN EN HORARIO DE TRABAJO.

- a) Si
- b) No
- c) NS/NC

18. ¿LAS REUNIONES DE TRABAJO SE REALIZAN A ÚLTIMA HORA DE LA JORNADA?

- a) Si
- b) No
- c) NS/NC

19. ¿CREEES QUE DESPUÉS DE UNA BAJA MATERNAL, LA MADRE SUELE REDUCIR SU JORNADA?

- a) Si
- b) No
- c) NS/NC

20. ¿EN LA EMPRESA HAY HORARIOS DE ENTRADA Y ES FLEXIBLE?

- a) Si
- b) No
- c) NS/NC

21. ¿HAY GUARDERÍA DE EMPRESA?

- a) Si
- b) No
- c) NS/NC

22. ¿CREESES QUE SI LA MUJER TRABAJA, SE DESCUIDA LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS?

- a) No, de ningún modo
- b) Si, seguro
- c) Un poco sí, pero no mucho
- d) NS/NC

23. DESPUÉS DE UNA BAJA MATERNAL, ¿CREESES QUE ES FÁCIL REINCORPORACIÓN AL TRABAJO?

- a) Si
- b) No
- c) NS/NC

6.2 Anexo II: Totales Encuesta Colectivo 16 a 30 años

TOTALES ENCUESTA MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA EN ZARAGOZA, COLECTIVO ENCUESTADO: 16 A 30 AÑOS																	
PREGUNTA 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) INDUSTRIA															1	1	2
b) COMERCIO	1		1				1	1			1						5
c) SERVICIOS	1		1	1				1	1		1	1					8
d) OTROS																	0
e) NC/NC																	0
PREGUNTA 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) DE 1 A 5				1	1				1	1		1					5
b) DE 6 A 10															1		1
c) DE 11 A 25												1					1
d) DE 26 A 50						1											1
e) DE 50 A 249							1										1
f) MAS DE 250	1	1	1					1						1	1		6
g) NC/NC							1										1
PREGUNTA 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) MENOS 25%				1							1	1	1		1		5
b) 26% AL 50%	1			1				1		1				1			5
c) 51% AL 75%				1					1								2
d) MAS 75%	1				1												2
e) NC/NC							1										1
PREGUNTA 4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) MENOS 25%		1		1	1			1		1	1	1	1	1	1		10
b) 25% AL 50%	1																1
c) 50% AL 75%									1								1
d) MAS 75%						1											1
e) NS/NC				1			1										2
PREGUNTA 5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) SI	1	1	1											1	1	1	6
b) NO				1	1				1	1	1	1					6
c) NS/NC						1	1	1									3
PREGUNTA 6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) NUMERO														1			1
Nº HOMBRES														1			
Nº MUJERES																	
b) NS/NC	1	1	1			1	1							1	1		7
PREGUNTA 7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) INDEFINIDO	1			1			1	1	1	1	1	1	1	1			9
b) TEMPORAL		1	1		1	1								1		1	6
c) NS/NC																	0
PREGUNTA 8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) TIEMPO PARCIAL	1				1		1	1	1	1	1	1	1				6
b) JORNADA COMPLETA	1		1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1		9
c) REDUCCION JORNADA																	0
d) NS/NC																	0
PREGUNTA 9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) MENOS DE 1 AÑO	1												1		1		3
b) 1-5 AÑOS	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					11
c) 5-10 AÑOS														1			1
d) MAS 10 AÑOS																	0
e) NS/NC																	0
PREGUNTA 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) NO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		14
b) SI, ¿PQ? Ver nota													1				1
c) NS/NC																	0
Nota:	Maternidad																
PREGUNTA 11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) 600 € O MENOS										1							1
b) 601 € A 1200 €	1	1			1	1	1			1	1	1	1	1	1		10
c) 1201 € A 1600 €				1	1			1						1			4
d) 1601 € 2000 €																	0
e) MAS 2001 €																	0
f) NS/NC																	0
inclusas p.EXT poner solo loa SI					1			1	1	1	1						5
PREGUNTA 12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES	
a) SI PARA TODO PERSN.	1	1	1		1	1											5
b) SOLO DIRECTIVO																	0
c) NO						1		1	1	1	1	1	1	1			7
d) NS/NC									1						1		2

TOTALES ENCUESTA MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA EN ZARAGOZA, COLECTIVO ENCUESTADO: 16 A 30 AÑOS																	
PREGUNTA 13		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ANTIGÜEDAD																	0
b) ACTIVIDAD								1									1
c) OBJETIVOS				1			1										3
d) BONUS																	0
e) OTROS ¿Cuál? Ver nota				1				1									2
f) NS/NC										1							1
Nota:		Nocturnidad, vestuario, puntualidad, envío informes, comisión de ventas															
PREGUNTA 14		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ORDEN																	0
CV, TITULACION, REF		3		3	3	3	2	3	3	1		1		1	1		24
CUALIF Y EXPERIENCIA		1		1	1	1	3	2	2	3		3		2	2		21
DISPONIBILIDAD		2		2	2	2	3	2	1	2		2		3	3		24
b) NS/NC			1								1		1		1		4
PREGUNTA 15		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ANTIGÜEDAD				1		1									1		3
b) MERITO, CAPACIDAD			1		1		1	1		1		1		1			7
c) DISPONIBILIDAD												1					1
d) OTROS ¿Cuál? Ver nota			1														1
e) NS/NC									1			1			1		3
Nota:		Vinculación, llegar a objetivos															
PREGUNTA 16		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) PROMOCIONADOS																	0
Nº PROM												2					2
Nº HOMBRES												2					2
Nº MUJERES																	0
b) NS/NC		1	1	1		1	1	1	1		1		1	1	1	1	12
PREGUNTA 17		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI			1				1	1	1	1		1		1			7
b) NO					1	1	1					1		1	1		7
c) NS/NC			1														1
PREGUNTA 18		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI			1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1		10
b) NO			1			1	1						1		1		5
c) NS/NC																	0
PREGUNTA 19		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI		1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	11
b) NO										1	1			1			3
c) NS/NC																	1
PREGUNTA 20		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI										1	1	1			1		4
b) NO			1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1		11
c) NS/NC																	0
PREGUNTA 21		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI																	0
b) NO			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		15
c) NS/NC																	0
PREGUNTA 22		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) NO, NINGÚN MODO		1		1	1	1	1	1		1		1		1	1		10
b) SI, SEGURO											1	1					2
c) UN POCO				1										1			2
d) NS/NC												1					1
PREGUNTA 23		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI										1					1		2
b) NO			1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1		12
c) NS/NC												1					1

6.3 Anexo III: Totales Encuesta Colectivo 31 a 45

TOTALES ENCUESTA MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA EN ZARAGOZA, COLECTIVO ENCUESTADO: 31 A 45 AÑOS																
PREGUNTA 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) INDUSTRIA	1	1	1													3
b) COMERCIO						1	1	1						1	1	5
c) SERVICIOS	1			1						1	1					4
d) OTROS									1		1	1				3
e) NC/NC																0
PREGUNTA 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) DE 1 A 5					1					1					1	3
b) DE 6 A 10														1		1
c) DE 11 A 25	1		1							1						3
d) DE 26 A 50							1						1			2
e) DE 50 A 249		1		1				1				1				3
f) MAS DE 250						1		1	1							3
g) NC/NC																0
PREGUNTA 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) MENOS 25%	1				1					1				1		4
b) 26% AL 50%		1	1	1			1							1		5
c) 51% AL 75%						1										1
d) MAS 75%								1	1	1	1	1				5
e) NC/NC																0
PREGUNTA 4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) MENOS 25%		1	1	1	1		1							1	1	7
b) 25% AL 50%		1														1
c) 50% AL 75%						1		1	1	1	1					5
d) MAS 75%												1	1			2
e) NS/NC																0
PREGUNTA 5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI		1	1	1		1	1	1		1		1	1			9
b) NO		1			1				1	1			1	1		6
c) NS/NC																0
PREGUNTA 6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) NUMERO							3	15		1		5	2			26
Nº HOMBRES							1	2				3	1			
Nº MUJERES							2	13		1		2	1			
b) NS/NC		1	1	1		1										4
PREGUNTA 7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) INDEFINIDO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
b) TEMPORAL														1		1
c) NS/NC																0
PREGUNTA 8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) TIEMPO PARCIAL							1	1				1	1			4
b) JORNADA COMPLETA	1	1	1	1	1	1			1	1			1	1		9
c) REDUCCIÓN JORNADA						1					1					2
d) NS/NC																0
PREGUNTA 9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) MENOS DE 1 AÑO												1				1
b) 1-5 AÑOS	1		1					1				1				4
c) 5-10 AÑOS		1		1	1	1			1		1			1		7
d) MAS 10 AÑOS							1			1				1		3
e) NS/NC																0
PREGUNTA 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) NO	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	13
b) SI, ¿PQ? Ver nota					1		1									2
c) NS/NC																0
Nota:	Cuidado de hijo															
PREGUNTA 11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) 600 € O MENOS								1			1					2
b) 601 € A 1200 €									1				1			2
c) 1201 € A 1600 €				1	1	1						1	1	1		6
d) 1601 € A 2000 €	1	1							1							3
e) MAS 2001 €										1						1
f) NS/NC							1									1
incluidas p.EXT poner solo loa SI	1	1		1	1			1	1		1	1	1			9
PREGUNTA 12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI PARA TODO PERSN.						1	1							1	1	4
b) SOLO DIRECTIVO		1					1			1						3
c) NO	1		1	1	1			1	1		1					7
d) NS/NC												1	1			2

TOTALES ENCUESTA MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA EN ZÁRAGOZA, COLECTIVO																
ENCUESTADO: 31 A 45 AÑOS																
PREGUNTA 13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ANTIGÜEDAD							1			1	1	1	1	1	1	6
b) ACTIVIDAD										1	1	1	1	1		4
c) OBJETIVOS		1						1	1							3
d) BONUS								1								1
e) OTROS ¿Cuál? Ver nota											1	1				2
f) NS/NC									1							1
Nota:	Planes de ahorro, planes de pensiones.															
PREGUNTA 14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ORDEN																0
CV ,TITULACION, REF	3	2			3	1	1	2	3	1	2	1	3	3	3	28
CUALIF Y EXPERIENCIA	1	1			1	3	1	1	2	3	2	3	2	2	1	23
DISPONIBILIDAD	2	3			2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	28
b) NS/NC			1	1												2
PREGUNTA 15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ANTIGUEDAD			1						1				1			3
b) MERITO, CAPACIDAD	1	1			1	1		1		1	1	1	1	1	1	11
c) DISPONIBILIDAD					1					1						2
d) OTROS ¿Cuál? Ver nota								1								1
e) NS/NC																0
Nota:	Peloteo															
PREGUNTA 16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) PROMOCIONADOS														1		1
Nº PROM							2					1				3
Nº HOMBRES							1				1					2
Nº MUJERES							1									1
b) NS/NC	1	1	1	1				1	1	1	1	1		1		10
PREGUNTA 17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI	1	1					1	1	1			1	1	1	1	8
b) NO			1	1	1					1	1	1		1		7
c) NS/NC																0
PREGUNTA 18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI	1					1					1	1				4
b) NO		1	1	1			1	1	1	1	1	1		1	1	11
c) NS/NC																0
PREGUNTA 19	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1		12
b) NO										1				1		2
c) NS/NC																0
PREGUNTA 20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI							1	1	1	1	1	1	1	1		7
b) NO	1	1	1	1	1				1		1					7
c) NS/NC																0
PREGUNTA 21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI																0
b) NO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
c) NS/NC																0
PREGUNTA 22	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) NO, NINGÚN MODO	1	1	1					1	1	1	1	1	1		1	10
b) SI, SEGURO																0
c) UN POCO							1	1	1				1	1		5
d) NS/NC																0
PREGUNTA 23	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI									1	1	1	1	1			4
b) NO	1	1	1	1	1	1	1	1		1				1		10
c) NS/NC														1	1	

6.4 Anexo IV: Totales Encuesta Colectivo mayores de 45

TOTALES ENCUESTA MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA EN ZARAGOZA, COLECTIVO ENCUESTADO: MAYORES 45 AÑOS																
PREGUNTA 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1,9E+07
a) INDUSTRIA															1	1
b) COMERCIO							1		1	1		1		1	1	5
c) SERVICIOS		1	1	1	1			1						1		6
d) OTROS Ver nota	1						1			1						3
e) NC/NC																0
Nota:	Construcción, Salud, Educación															
PREGUNTA 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) DE 1 A 5			1					1	1	1		1		1	1	6
b) DE 6 A 10		1														1
c) DE 11 A 25																0
d) DE 26 A 50				1			1				1			1		4
e) DE 50 A 249																0
f) MAS DE 250					1	1	1						1			4
g) NC/NC																0
PREGUNTA 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) MENOS 25%	1	1													1	3
b) 26% AL 50%																0
c) 51% AL 75%					1		1	1								3
d) MAS 75%		1	1		1			1		1	1		1			7
e) NC/NC											1		1			2
PREGUNTA 4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) MENOS 25%	1	1	1				1	1						1	1	7
b) 25% AL 50%						1	1		1							3
c) 50% AL 75%																0
d) MAS 75%											1	1				2
e) NS/NC				1						1		1				3
PREGUNTA 5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI			1	1	1	1	1			1		1	1	1		8
b) NO	1	1						1	1	1	1		1		1	7
c) NS/NC																0
PREGUNTA 6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) NUMERO					2					2						4
Nº HOMBRES						0					1					
Nº MUJERES					2						1					
b) NS/NC			1	1	1		1	1				1	1			7
PREGUNTA 7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) INDEFINIDO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
b) TEMPORAL																0
c) NS/NC																0
PREGUNTA 8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) TIEMPO PARCIAL		1	1								1					3
b) JORNADA COMPLETA	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
c) REDUCCIÓN JORNADA											1					1
d) NS/NC																0
PREGUNTA 9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) MENOS DE 1 AÑO																0
b) 1-5 AÑOS													1		1	
c) 5-10 AÑOS		1									1	1	1	1		5
d) MAS 10 AÑOS	1		1	1	1	1	1	1	1	1						9
e) NS/NC																0
PREGUNTA 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) NO	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
b) SI, ¿PQ?						1										1
c) NS/NC																0
Nota:	Estudios															
PREGUNTA 11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) 600 € O MENOS													1			1
b) 601 € A 1200 €		1	1				1	1	1	1	1	1	1			9
c) 1201 € A 1600 €					1	1								1		3
d) 1601 € 2000 €																0
e) MAS 2001 €	1															1
f) NS/NC																0
inclusas p.extras poner solo las SI	1		1								1	1	1			5
PREGUNTA 12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI PARA TODO PERSN.					1	1					1	1	1	1		5
b) SOLO DIRECTIVO	1															1
c) NO	1	1	1	1	1	1	1	1					1			7
d) NS/NC											1					1

TOTALES ENCUESTA MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA EN ZARAGOZA, COLECTIVO ENCUESTADO: MAYORES 45 AÑOS																
PREGUNTA 13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ANTIGUEDAD						1			1	1	1				1	5
b) ACTIVIDAD								1			1	1			1	4
c) OBJETIVOS									1							1
d) BONUS	1															1
e) OTROS ¿Cuál?											1	1				2
f) NS/NC																0
PREGUNTA 14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ORDEN																0
CV, TITULACION, REF	3			3	2	3				3	1					15
CUALIF Y EXPERIENCIA	1			3	3					2		2	2	3		16
DISPONIBILIDAD	2			1	1					3	3	3				13
b) NS/NC	1		1	1				1	1		1					6
PREGUNTA 15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) ANTIGUEDAD	1						1	1	1							4
b) MERITO, CAPACIDAD	1				1	1				1	1	1	1	1		9
c) DISPONIBILIDAD									1				1			2
d) OTROS ¿Cuál?																0
e) NS/NC			1	1												2
PREGUNTA 16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) PROMOCIONADOS																0
Nº PROM															1	1
Nº HOMBRES															1	1
Nº MUJERES								1								1
b) NS/NC	1		1	1	1			1	1	1	1	1	1	1		11
PREGUNTA 17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI								1				1				2
b) NO	1	1	1	1	1	1	1	1			1				1	10
c) NS/NC									1			1	1			3
PREGUNTA 18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI								1			1				1	3
b) NO	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1					9
c) NS/NC									1			1	1			3
PREGUNTA 19	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		13
b) NO														1		1
c) NS/NC											1					1
PREGUNTA 20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI	1							1	1	1	1	1	1	1		7
b) NO		1	1	1	1	1	1	1				1				7
c) NS/NC											1					1
PREGUNTA 21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI								1								1
b) NO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		13
c) NS/NC												1				1
PREGUNTA 22	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) NO, NINGUN MODO	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1		12
b) SI, SEGURO																0
c) UN POCO					1	1										2
d) NS/NC											1					1
PREGUNTA 23	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTALES
a) SI						1	1	1	1	1	1	1	1	1		8
b) NO	1	1	1	1			1						1			6
c) NS/NC											1					1