

2013

LA SITUACION LABORAL DE LA MUJER EN EL MEDIO URBANO



AUTOR: Laura Aparicio Jiménez

TUTOR: Inocencia Martínez León

Universidad Politécnica de

Cartagena

2013

INDICE

1. INTRODUCCION	5
2. CAPITULO I	6
2.1. LA SITUACION LABORAL DE LA MUJER	6
2.1.1. Ayuda familiar	10
2.1.2. Asalariadas	14
2.1.3. Empresarias	19
2.2. LA SEGREGACION HORIZONTAL	23
2.2.1. Formación	23
2.2.2. Laboral	26
2.2.3. Salarial	41
2.3. LA SEGREGACION VERTICAL	45
2.3.1. Cultura de la sociedad española: Ruptura de valores patriarcales	50
2.3.2. Cultura empresarial española	52
2.3.3. Estilo de dirección diferente entre hombres y mujeres	55
2.3.4. La conciliación de la vida personal, familiar y profesional	58
2.3.5. Cultura de superación de la mujer	61
2.3.6. Cambio Estructural	62
2.4. EL TECHO DE CRISTAL	64
2.5. HERRAMIENTAS FACILITADORAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LA MUJER	68
2.5.1. Recursos de conciliación	72
2.5.2. Las prácticas de conciliación	75
3. CONCLUSIONES	81
4. BIBLIOGRAFIA	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	
Ocupados por sexo y situación profesional de ayuda familiar (1980-2012).	12
Tabla 2.	
Ocupados por sexo y situación profesional de ayuda familiar (2005-2012).	14
Tabla 3.	
Ocupados por sexo y situación profesional de Asalariados (1980-2012).	15
Tabla 4.	
Ocupados por sexo y situación profesional de Asalariados (2005-2012).	17
Tabla 5.	
Ocupados por sexo y situación profesional de Empresarios.	21
Tabla 6.	
Ocupados por sexo y situación profesional de Empresarios.	22
Tabla 7.	
Población de 16 y más años por sexo y nivel de formación alcanzado.	25
Tabla 8.	
Mujeres estudiantes por campo de estudio.	26
Tabla 9.	
Ocupados por sexo y sector económico.	30
Tabla 10.	
Ocupados por sexo y ramas de actividad.	33
Tabla 11.	
Ocupados por sexo y ocupación.	36
Tabla 12.	
Ocupados según tipo de jornada y sexo.	39
Tabla 13.	
Ganancia media anual por trabajador, según sexo y edad.	43
Tabla 14.	
Ocupados por tipo de puesto laboral, según sexo.	46

1. INTRODUCCION

Desde hace muchos años, los procesos de urbanización de las ciudades han sido pilares fundamentales para el desarrollo de oportunidades de empleo, tanto de hombres como de mujeres, dado que el entorno urbano es el centro de desarrollo económico donde se concentra casi la totalidad de oportunidades laborales, de educación, de salud, de desarrollo tecnológico, de cultura, etc. Sin embargo, este desarrollo sigue poniendo de manifiesto los problemas existentes en cuanto a las desigualdades socio-económicas y de género.

Hoy en día, y en sociedades supuestamente avanzadas, siguen existiendo todavía grandes desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, pues se siguen aceptando, aunque cada vez en menor medida, ciertas actividades como exclusivas del hombre, como por ejemplo, en sectores de la construcción, el ejército o la política, y otras como exclusivas de la mujer, como es la maternidad, el cuidado de personas dependientes, las tareas domésticas, o el trabajo en actividades relacionadas con las anteriores.

El objetivo de este trabajo es analizar la situación laboral de la mujer en el medio urbano en una sociedad que, a pesar de los esfuerzos realizados para erradicar los roles atribuidos tradicionalmente a hombres y mujeres, continúa marcada por el patriarcado, las desigualdades de género y la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Para ello, se han utilizado fuentes estadísticas que permiten analizar las distintas situaciones socio profesionales que desarrolla la mujer, así como la segregación laboral existente por razón de género. Además, se analizan los factores u obstáculos que dificultan el acceso al mercado laboral de la mujer y se exponen las herramientas facilitadoras de su desarrollo profesional, con el fin de promover una igualdad de oportunidades laborales que le permita un reconocimiento social, económico y personal.

2. CAPITULO I

2.1. LA SITUACION LABORAL DE LA MUJER

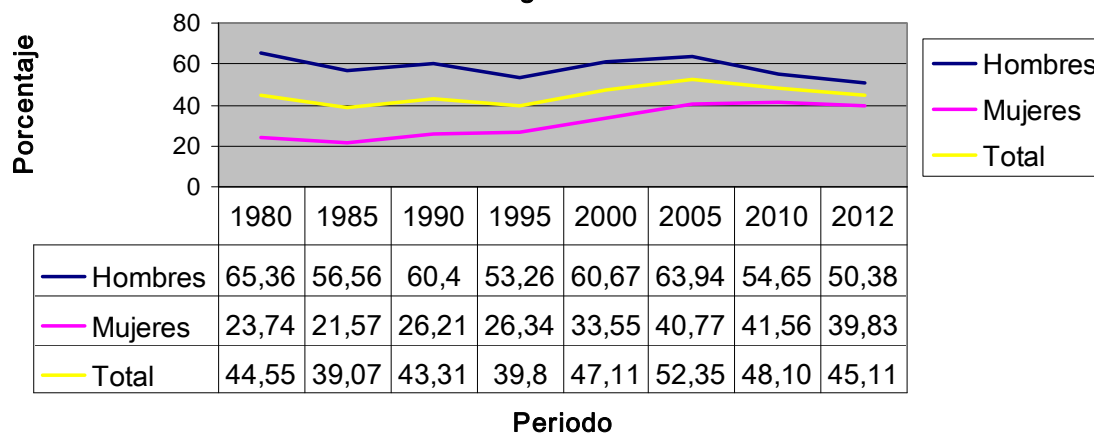
Durante los últimos 20 años, uno de los cambios más significativos que ha sufrido el mercado de trabajo español ha sido la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, favorecida por el fuerte ritmo de desarrollo económico y del empleo, el crecimiento del sector servicios, el crecimiento de hogares encabezados por mujeres, la elevada migración de mujeres del campo a la ciudad, la reducción de la fecundidad y el incremento de los niveles educativos, entre otros. Todo ello ha supuesto que las mujeres alcancen niveles formativos a los que antes no podían acceder y a ocupaciones con horarios y jornadas más flexibles, que han hecho posible el aumento de la tasa de actividad femenina.

En concreto, en España, desde mediados de la década de los 80 hasta 2006, según un informe redactado por el Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá, se ha observado, por un lado, un aumento significativo de la tasa de empleo, tanto masculino como femenino, más acusado entre las mujeres; y, por otro, una aproximación de la tasa de empleo entre ambos sexos, pues de los 6,1 millones de personas que se han incorporado al mercado laboral en dicho periodo, 3,4 millones son mujeres, y de los 8,2 millones de empleos, 4,3 millones han sido ocupados por mujeres (Cebrián y Moreno, 2008). Esto se traduce en una disminución en la diferencia de la brecha existente entre la tasa de participación femenina y masculina en algo más de veinte puntos porcentuales.

En el año 2012, según los datos analizados por el INE, hay más de diez millones quinientas mil mujeres en el mercado de trabajo, de las que más de siete millones ochocientas mil están ocupadas y casi dos millones ochocientas están en desempleo. El contexto actual y la situación laboral están caracterizados por la crítica situación económica que sufre España como consecuencia de la crisis desembocada en el año 2007. A partir de este

periodo, tal y como se puede observar en el Gráfico 1, el empleo masculino se ha visto muy desfavorecido, por lo que la tasa de empleo de los hombres se ha reducido en trece puntos porcentuales desde ese mismo año. En este sentido, el empleo femenino que, apenas se ha visto perjudicado, puesto que la población empleada femenina ha sido muy inferior a la masculina y dado que la crisis apenas ha afectado de forma directa a los sectores más feminizados, se ha mantenido estable y ha logrado reducir la disparidad laboral que existía años atrás entre hombres y mujeres.

Gráfico 1. Tasa de empleo de la población de 16 y más años según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

De esta forma, se observa en el Gráfico 2, que la tasa de actividad femenina avanza hasta alcanzar el 53,39% y la masculina, sin embargo, se contrae hasta un 66,93%.

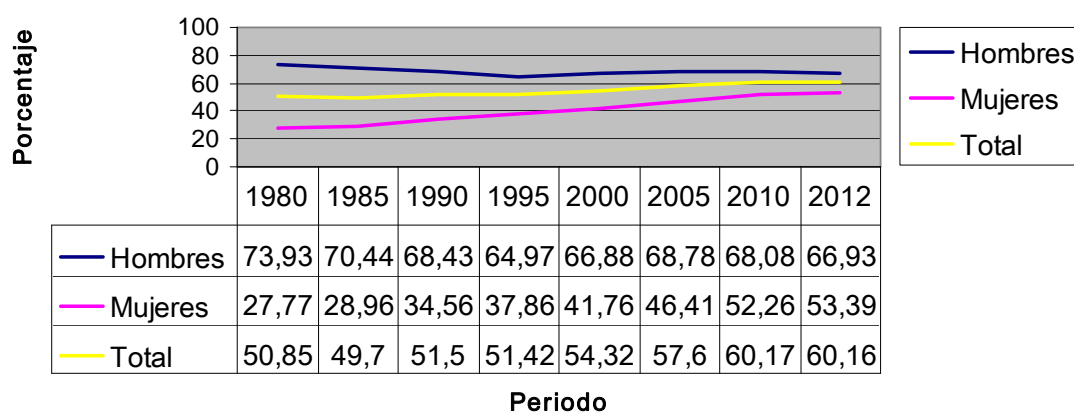
En el aumento de la tasa de actividad laboral femenina han jugado un papel muy importante (Cebrián y Moreno, 2008):

- a) Los aspectos ideológicos derivados del movimiento de liberación de la mujer.
- b) La mejora salarial que se ha producido en el propio mercado de trabajo en el transcurso de los últimos años.

- c) El crecimiento del sector servicios, el cual ha traído consigo nuevas oportunidades de empleo, con horarios y jornadas más flexibles.

Esto ha supuesto una modificación en el comportamiento que tradicionalmente han ejercido las mujeres y ha hecho más atractivo el mundo del trabajo a las mismas, favoreciendo una mayor asignación del tiempo dedicado al trabajo remunerado y menos tiempo al trabajo en el hogar. Si bien antes una mujer abandonaba un puesto de trabajo al contraer matrimonio o al tener su primer hijo, actualmente esto no es así, lo que hace que la tasa de permanencia en el puesto de trabajo sea cada vez mayor (Cebrián y Moreno, 2008).

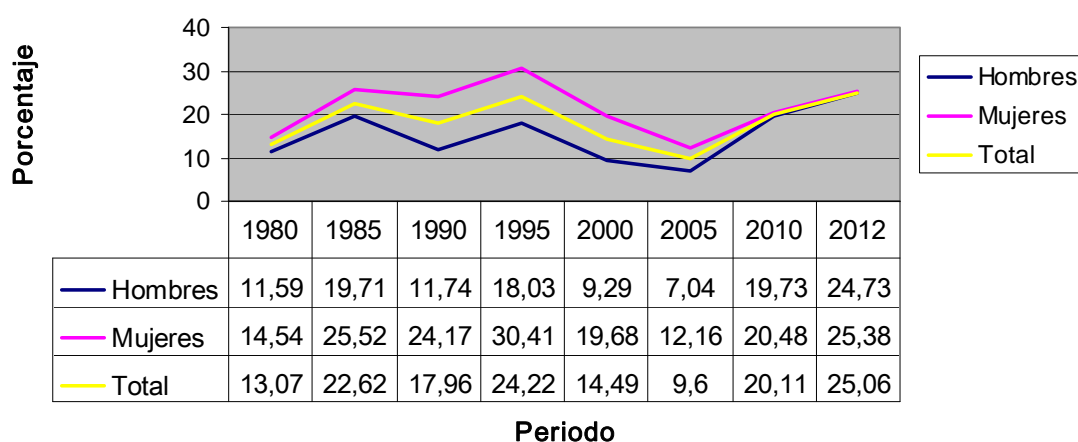
Gráfico 2. Tasa de Actividad de la Población de 16 y más años según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

En la evolución de la actividad laboral tanto de mujeres como de hombres, se observa que, a partir de la crisis del petróleo desencadenada en 1976, se produce un periodo de recesión económica que afecta principalmente a los hombres hasta mediados de los 90; en cambio, la actividad femenina presenta una tendencia ascendente que permanece constante hasta hoy. A pesar de ésto, el crecimiento no ha sido suficiente para alcanzar la tasa media europea de actividad femenina situada en un 65,8% en 2012 según datos de Eurostat, lo que implica que queda todavía un largo camino por recorrer.

Gráfico 3. Tasa de paro de la población de 16 y más años según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

En cambio, tal y como se puede ver en el Gráfico 3, esta evolución sí ha sido suficiente para reducir la brecha de la tasa de paro de las mujeres, hasta equipararla a la de los varones, debido a que la crisis de los últimos cuatro años ha afectado enormemente a los sectores de la industria y de la construcción, sectores que se denominan muy masculinizados, con baja presencia de mujeres.

Este hecho no supone una mejora en la posición laboral de la mujer, pero desgraciadamente le permite igualar su tasa de paro a la de sus homónimos varones.

La mujer desarrolla su actividad laboral a través de tres recorridos socio-profesionales distintos (Navarro et al., 2006): ayuda familiar, empleada y empresaria. Sin embargo, señala Valiente (1998), citado en Moreno (2007) que “la política familiar se ha basado tradicionalmente en la transferencia de rentas a través de la asalarización de la población (mayoritariamente varones), más que en la prestación de servicios familiares para favorecer la compatibilización laboral familiar y, por tanto, la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha visto limitada por la carencia de políticas familiares de atención a las familias con personas dependientes”.

A continuación, vamos a estudiar cada uno de ellos de forma pormenorizada.

2.1.1. Ayuda familiar

De forma tradicional, la mujer siempre ha desempeñado un papel muy importante respecto a sus obligaciones de dirigir y organizar la parte doméstica, emocional y social de la familia. Por regla general, a su papel de ama de casa, ha ido añadiendo su trabajo en calidad de ayuda en los negocios o explotaciones familiares (taller, comercio, etc.), como mera colaboradora improductiva, sin ningún tipo de remuneración ni reconocimiento por las labores desempeñadas (Martínez y De Miguel, 2006).

En este sentido, hay que destacar que se trata de mujeres, de entre 30 y 65 años de edad, cuyo trabajo ha sido siempre imprescindible para el núcleo familiar, bien sea dedicándose exclusivamente a las tareas del hogar o compatibilizándolo con el apoyo a la empresa familiar, a la cual dedican una media de 6 a 8 horas diarias (Espejo et al. 2000), además de las dedicadas al trabajo doméstico, que generalmente, ocupan el resto del día (Martínez, 2008). En términos generales, se trata de empresas familiares en las que la mujer suele ayudar a su marido o a su padre, por lo que, su labor tiene un carácter complementario que sirve para consolidar el tejido social que sostiene a la familia y a su explotación (Muñiz, 2002). Asimismo, la mujer no participa plenamente en las relaciones de poder, ni tampoco hay un reparto igualitario de las responsabilidades públicas (trabajo asalariado, participación en el poder, en la toma de decisiones) y privadas (trabajo doméstico, cuidado de los hijos y mayores, etc.) (Chulvi, 1999).

Este papel que ha desempeñado, se ha considerado tradicionalmente como “invisible” e “infravalorado”, pues no ha estado considerada ni estadística, ni social ni políticamente (Navarro et al., 2006). De esta forma, la mujer ha ido careciendo de independencia económica (Chulvi, 1999), pues el trabajo que realiza en la empresa familiar es un trabajo que va a engrosar una bolsa común, cuya titularidad ostenta el cabeza de familia. Es un trabajo que, a pesar

de contribuir al éxito del negocio, no le reporta de forma personal beneficios por remuneración, derechos sociales e identidad profesional (Millán, 2002; Navarro et al., 2006).

Paralelamente, la mujer en esta situación profesional no cotiza a la Seguridad Social (Talens, 1999; Muñiz, 2002; Navarro et al., 2006), por lo que no tiene derecho a beneficiarse de una cobertura social adecuada, ni a percibir indemnizaciones por paro, accidente o maternidad; justificada por el hecho de que estas empresas no tienen ingresos tan altos como para afrontar el pago de las cotizaciones de la mujer (Millán, 2002).

También es importante considerar la presencia de ciertas enfermedades profesionales que afectan directamente a las mujeres como consecuencia de los esfuerzos físicos, de las tensiones nerviosas que su trabajo conlleva, el entorno de vida y de trabajo, así como la exposición a sustancias y productos peligrosos para su salud (Navarro et al., 2006). Llevar a cabo el trabajo en la empresa junto con las tareas domésticas supone una ampliación de la jornada y un conflicto de roles. Esta situación se agrava cuando las condiciones de trabajo se precarizan y no se reconoce debidamente su trabajo (Talens, 1999).

Así, esta colaboración femenina ha contribuido en cierta forma al éxito de las empresas, pues las mujeres han demostrado ser una mano de obra flexible, adaptativa y pluriactiva, que ha posibilitado la continuidad de la empresa familiar. Su impacto es indudable a diferentes niveles, porque las tareas que, por naturaleza, ha desempeñado como mujer, como madre y como líder emocional del núcleo familiar, le han permitido transmitir a sus negocios familiares valores de unión, armonía y equilibrio, y esto ayuda a las compañías a hacer frente a los nuevos desafíos (Ceja, 2008). Así, el apoyo femenino tiene un rol cada vez más importante en la empresa familiar y está empezando a reconocerse y a pasar a un primer plano.

Los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística nos revelan que las mujeres suponen casi un 60% del total de hombres y mujeres que realizan ayuda familiar en el año 2012.

A continuación, en la Tabla 1 se puede observar la evolución que ha tenido la mujer en el mercado laboral y la disminución de mujeres que colaboraban en negocios familiares sin reconocimientos económicos ni sociales, pues del 19,6% de mujeres que representan este rango, respecto del total de mujeres ocupadas en el mercado laboral en 1980, ha pasado a ser tan sólo casi el 0,91%, las que siguen dedicándose a las empresas familiares en 2012, una disminución del 88,9%. Si se hace una comparación con los hombres, se observa que en 1980 tan sólo representaban un 3,4% y ha disminuido hasta representar en 2012 apenas un 0,56%, una reducción en dicho periodo del 81,7%. Actualmente existe un 36% menos de hombres que de mujeres que desarrollan la ayuda familiar.

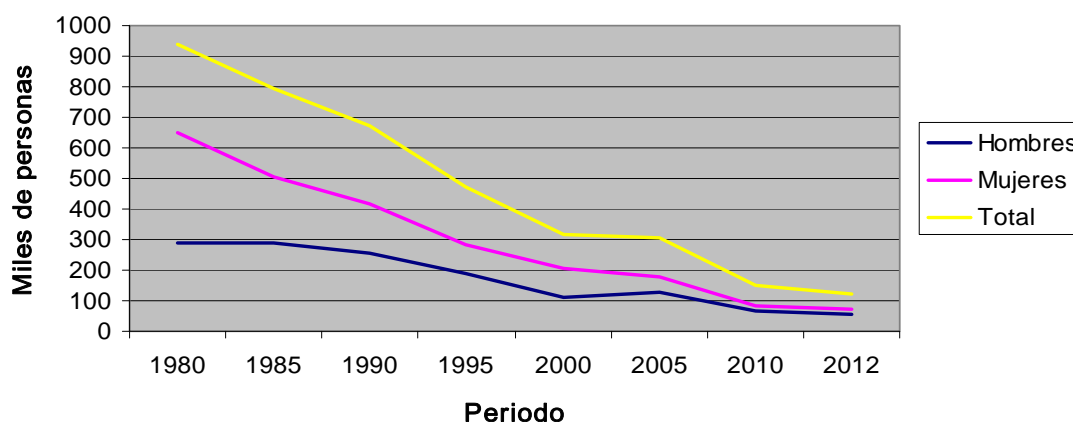
Tabla 1. Ocupados por sexo y situación profesional de ayuda familiar (1980-2012). *Miles de personas*

	Población ocupada en Ayuda Familiar								
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Var %
Varones	289	288,4	252,8	187,9	111,4	127,6	68	52,9	-81,7
Mujeres	649,4	505,3	418,7	284,6	206,9	179,2	84,5	72,1	-88,9
TOTAL	938,4	793,7	671,5	472,5	318,3	306,8	152,5	125	-86,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Analizando estos datos, y observando el Gráfico 4, vemos que la evolución de esta situación profesional ha sido generalizada, pues no sólo se ha reducido considerablemente el número de mujeres que ha abandonado esta situación, sino que la cifra de hombres también ha decaído de forma importante. La causa se encuentra, básicamente, en que la empresa familiar ha sufrido, en general, un cambio muy drástico en los últimos años.

Grafico 4. Ocupados por sexo y situación profesional de ayuda familiar



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Navarra revela que la desaparición de la mayoría de las empresas familiares españolas recae en la falta de liderazgo, la pérdida de motivación suficiente para continuar con el negocio, el excesivo crecimiento de la familia o la mala planificación en la sucesión. Además, la madurez de los mercados, el crecimiento de la competencia y la tecnología cambiante han sido otros de los factores influyentes en este hecho. "Muchas familias que controlan negocios familiares encuentran difícil adaptarse a estas demandas de cambio tecnológico y del entorno. Algunas no son capaces de enfrentarse a las adaptaciones organizativas y de la familia requeridas, y detienen el proceso evolutivo, a menudo con consecuencias desastrosas" (Davis y Stern, 1981).

De una forma más detallada se analiza la evolución más reciente en la Tabla 2. Desde el año 2005, se aprecia que tanto los hombres como las mujeres han abandonado el rol de ayuda familiar en un 59,3%, frente al 86,7% desde 1980, aproximadamente. Además de los factores expuestos anteriormente, en este periodo la evolución es más acusada como consecuencia de la crisis económica por la que atraviesa España en los últimos años.

Tabla 2. Ocupados por sexo y situación profesional de ayuda familiar (2005-2012).

Miles de personas

	Población ocupada en Ayuda Familiar								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var %
Varones	127,6	108,6	88,2	88	75,4	68	57,5	52,9	-58,5
Mujeres	179,2	155,9	133,7	120,1	97,1	84,5	80,2	72,1	-59,8
TOTAL	306,8	264,5	221,9	208,1	172,5	152,5	137,7	125	-59,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

En definitiva, la mujer que ha desarrollado la ayuda familiar ha participado en la vida económica de su entorno, padeciendo todos los inconvenientes de trabajar pero ninguna de sus ventajas (Millán, 2002). Esta situación ha favorecido el abandono de este entorno en busca de uno que le reportase los reconocimientos sociales y económicos derivados de su desempeño laboral. De esta forma, la mujer ha pasado de desempeñar un papel invisible a tener un nivel de participación mucho más amplio, que, poco a poco, la ha ido alejando de la figura de “ayuda familiar” para acercarla cada vez más a un trabajo remunerado y/o por cuenta propia.

2.1.2. Asalariadas

Hoy en día ya son muchas las mujeres que salen al mercado laboral en busca de oportunidades de empleo que les permitan obtener un trabajo, cierta independencia económica y, sobre todo, un reconocimiento social. De esta manera, y con motivo de que cada vez resulta más difícil que la unidad familiar se sostenga exclusivamente con los recursos económicos derivados del trabajo desempeñado por el hombre, la mujer ha optado por abandonar parcialmente el papel de empleadora doméstica para dedicar algunas horas a un trabajo dentro de la economía y, así, servir de apoyo a la economía familiar. Un informe publicado por Adecco, con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora 2013, demuestra que desde que comenzase la crisis en 2008, casi medio millón de mujeres han cambiado el trabajo doméstico por el laboral,

concretamente, en 2009 se incorporaron 100.000 amas de casa, en 2010 lo hicieron 170.000, en 2011 fueron 195.000, y en 2012 más de 60.000 fueron las amas de casa que se sumaron a la búsqueda activa de empleo. Más de medio millón de mujeres, concretamente 527.000, que, tradicionalmente se dedicaban a las labores domésticas, y que, ya sea por aportar un sueldo adicional en casa o porque su cónyuge se encuentra en situación de desempleo, han optado por incorporarse al mercado laboral para servir de apoyo a la economía familiar.

También hay que tener en cuenta que, hoy en día, son muchas las mujeres solteras, o cabeza de familia, que deben buscar un trabajo, que les permita mejorar su condición de vida y la de las personas que de ella dependan. Es por ello, por lo que cada vez más deciden incorporarse al mercado laboral, no sólo por las oportunidades laborales que se le ofrecen, sino por la oportunidad que actualmente le reportan ciertos servicios, por ejemplo, las guarderías, los servicios de ayuda a domicilio, etc.

Como consecuencia de todo ello, se puede observar que en los últimos años hay una tendencia creciente de mujeres que se han incorporado al trabajo por cuenta ajena. En concreto, según datos obtenidos por el INE, actualmente cerca del 87% de las mujeres ocupadas lo hacen por cuenta ajena. Si estudiamos esta evolución en la Tabla 3, puede hacerse notorio el cambio que ha dado la mujer desde 1980, año en el que tan sólo el 25% de los asalariados eran mujeres, frente al 47% que refleja el 2012.

Tabla 3. Ocupados por sexo y situación profesional de Asalariados (1980-2012).

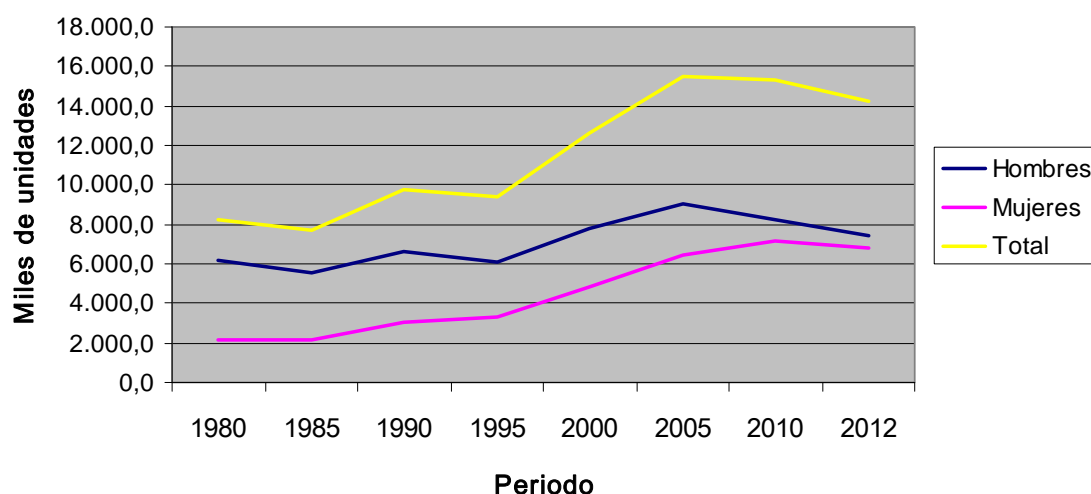
Miles de personas

Población Asalariada									
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Var %
Varones	6.152,2	5.580,7	6.658,6	6.094,8	7.770,5	9.025,5	8.195,4	7.415,4	20,5
Mujeres	2.113,0	2.140,8	3.075,4	3.317,7	4.870,4	6.476,5	7.151,4	6.826,4	223,1
TOTAL	8.265,2	7.721,5	9.734,0	9.412,5	12.640,9	15.502,0	15.346,8	14.241,8	72,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Un cambio muy positivo para las mujeres, como puede observarse en el Gráfico 5, que si se compara con el de los hombres resulta de gran importancia, pues en los últimos años, mientras el empleo por cuenta ajena ha aumentado un 20,5% para los hombres, para las mujeres lo ha hecho en un 223%.

Gráfico 5. Ocupados por sexo y situación profesional de Asalariados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

La población femenina asalariada en 2005 suponía un 41,8% respecto del total de asalariados y, sin embargo, esta cifra ascendió a 47,9% en 2012. Estos datos reflejan que la media de mujeres asalariadas cada vez está más cerca de la media de hombres que trabajan por cuenta ajena. Así, mientras la cifra de hombres asalariados ha disminuido desde 2005 un 17,8% como puede observarse en la Tabla 4, las mujeres asalariadas han aumentado un 5,4% durante ese periodo, llegando a estar prácticamente equiparadas: un 48% de los asalariados son mujeres, frente al 52% de hombres.

Tabla 4. Ocupados por sexo y situación profesional de Asalariados (2005-2012).

Miles de personas

	Población Asalariada								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var %
Varones	9.025,5	9.313,9	9.521,8	9.279,4	8.493,7	8.195,4	7.994,2	7.415,4	-17,8
Mujeres	6.476,5	6.894,3	7.238,3	7.401,8	7.187,0	7.151,4	7.111,2	6.826,4	5,4
TOTAL	15.502,0	16.208,2	16.760,1	16.681,2	15.680,7	15.346,8	15.105,4	14.241,8	-8,1

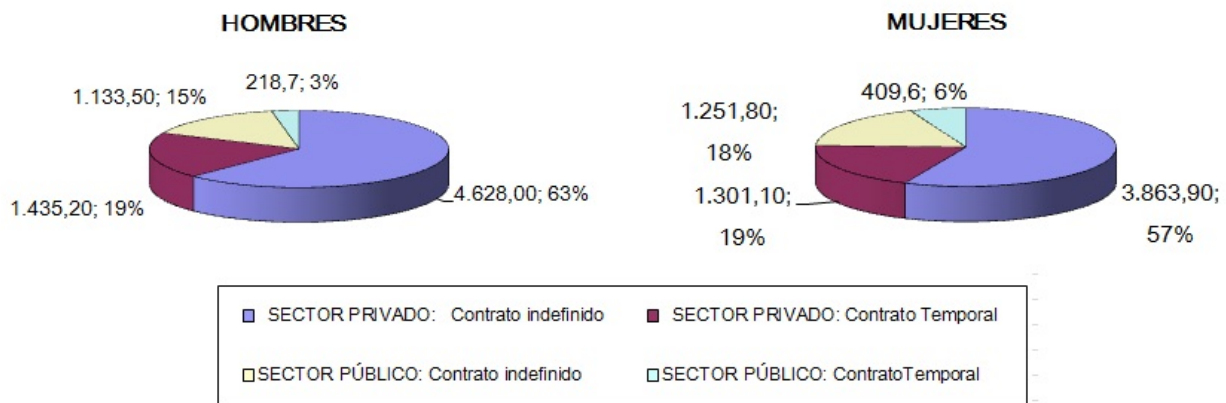
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Asimismo, desde que comenzase la crisis, a diferencia de lo que ocurre entre los hombres en los que disminuye el número de activos, entre las mujeres crece de forma continuada, puesto que la crisis desencadenada en nuestro país proviene del estallido de una burbuja inmobiliaria que, sin duda, ha afectado directamente al sector de la construcción, un sector carente de presencia femenina. El menor efecto lo han tenido, en general, actividades que tradicionalmente han sido femeninas, como la restauración y los servicios a las personas, personal no cualificado, la administración pública y la educación (De Las Heras y De Anca, 2010); aunque finalmente ha terminado influyendo. «La parte negativa es que, en términos generales, si se ha despedido a más hombres que a mujeres de puestos básicos es porque en todas partes las mujeres ganan menos que los hombres, y resulta más rentable seguir contando con personas cualificadas pero más baratas para poder soportar y sortear estos momentos de crisis económica. La parte positiva es que en esta crisis — como todas— deja a la vista el aguante y el buen hacer de ellas» (Levy, 2009).

Atendiendo al sector de actividad, los datos obtenidos por el INE en el año 2012 nos permiten observar que cerca del 25% de las mujeres asalariadas trabaja en el sector público y el 75% restante en el sector privado, como bien puede observarse en el Gráfico 6. En cambio, los hombres suponen un 18% y un 82%, respectivamente. Si hacemos esta comparación entre hombres y mujeres en 2012, se obtiene que el 46% de las personas asalariadas que

trabaja en el sector privado son mujeres, y sin embargo, en el sector público representan un 55% respecto del total.

Gráfico 6. Asalariados según tipo de sector, tipo de contrato y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

En cuanto al tipo de contrato, en 2012, las cifras son semejantes, pues casi un 75% de las mujeres trabaja con un contrato indefinido, y el 25% restante tiene un contrato temporal. Lo cual supone que la mayoría de mujeres asalariadas tiene cierta estabilidad en su puesto de trabajo y es resultado de una evolución muy positiva, pues se han aproximado considerablemente las cifras relativas a hombres y mujeres durante la última década. No obstante, no deja de ser un hecho que el porcentaje de asalariados con un contrato temporal es mayor entre las mujeres (Cebrián y Moreno, 2008), como se puede observar en el gráfico anterior. En 2012, la contratación indefinida masculina (78%) continúa superando la femenina (75%) y la contratación temporal femenina (25%) supera a la masculina (22%), y ello a pesar de la fuerte destrucción de empleo temporal que se ha dado entre los hombres y al incremento continuado de la contratación indefinida entre las mujeres durante los últimos años, tras su progresiva incorporación al mercado de trabajo.

Esta temporalidad a la que las mujeres se han visto sometidas tradicionalmente se debe a que sus contratos son precarios, ya que suelen cogerse bajas más

prolongadas para, por ejemplo, el cuidado de los niños o familiares enfermos o en situación de dependencia; o a que eligen o aceptan jornadas laborales más cortas, dificultando su contratación permanente. Sin embargo, en esta crisis, no parece que haya ocurrido esto, ya que está afectando a todo el mundo, tanto a hombres como a mujeres, debido al despido de empresas enteras (De Anca, 2010).

2.1.3. Empresarias

Otro itinerario socio-profesional que desarrollan las mujeres es el de empresarias.

La cultura empresarial española ha estado marcada siempre por roles patriarcales y masculinos. Pero conforme han ido surgiendo cambios en la mentalidad de la sociedad en general en los últimos años, se han ido poniendo en práctica diversas medidas que tienen por objetivo dar un paso adelante en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como favorecer la formación de las mujeres, aumentar el nivel de ocupación en los puestos de trabajo directivos y una mayor permanencia en los mismos, etc. Todo ello, con objeto de lograr un mayor acceso de la mujer al ámbito empresarial, con igualdad de oportunidades, equidad salarial y laboral.

Según el Informe que el Consejo Económico y Social de España realizó en 2011 sobre “la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”, la actividad empresarial se presenta como una oportunidad de empleo para aquellas mujeres que en el ámbito del trabajo por cuenta ajena se enfrentan todavía a una serie de elementos discriminatorios respecto a los hombres, como son la mayor precariedad del empleo, los menores salarios o las trabas que encuentran a lo largo de su desarrollo profesional. Además, existe un número creciente de mujeres emprendedoras que persiguen su desarrollo profesional mediante el aprovechamiento de una oportunidad de negocio, lo que constituye, además, una fuente potencial de desarrollo económico. Asimismo, estas barreras que encuentran las mujeres para acceder a un empleo

asalariado a causa de sus responsabilidades familiares, falta de cualificaciones o impedimentos sociales, convierten el trabajo autónomo y la creación de empresas en medios que, a disposición de la mujer, le permiten incorporarse a la vida laboral activa (González, 2001).

De esta forma, la participación femenina en el tejido empresarial ha ido incrementándose a lo largo de las últimas décadas, a pesar de que la presencia de mujeres sigue siendo muy escasa respecto a los hombres. Esto puede deberse a la falta de equilibrio en cuanto a la conciliación de la vida profesional y personal, o la falta de acceso a recursos financieros, que siguen constituyendo hoy en día un freno para que muchas mujeres se decidan a emprender un negocio por la dedicación que ello requiere (Castaño, 2009).

Sin embargo, la importancia del papel de la mujer en el desarrollo empresarial destaca tanto en la Pyme como en la gran empresa y organizaciones en general, universidades, hospitales, el ejército, en la política, etcétera. Pero en realidad son las cifras las que a veces nos señalan importantes diferencias de género en la participación, a pesar de que la mujer no sólo irrumpe en el mercado laboral sino que es creadora de empresas y empleo, ya que según datos recogidos, parece que una tercera parte de las nuevas empresas europeas son creadas por mujeres.

Actualmente, en España las mujeres que trabajan por cuenta propia como empresarias son casi un millón y representan un 32,5% del total de empresarios con o sin asalariados, según datos del INE recogidos en la Tabla 5. Esta cifra ha crecido mucho, sobre todo, si se hace un balance entre hombres y mujeres desde 1980. Si bien la cifra de empresarios apenas ha evolucionado negativamente un 3% desde 1980. Por el contrario, las mujeres, gracias a los cambios en los roles de género, han optado durante estos años por desarrollar iniciativas empresariales y han evolucionado muy positivamente en un 80,3 % en este rango. Muchas mujeres se han visibilizado, otras se quedan regentando los negocios de sus maridos (se jubilan o fallecen) y otras realmente tienen espíritu emprendedor. Esta evolución y visibilización de las

mujeres empresarias que podemos observar claramente en el Gráfico 6, puede deberse a factores positivos, como pueden ser una actitud y espíritu emprendedor, un dinamismo empresarial fuerte, o un apoyo gubernamental hacia este fenómeno, pero también puede deberse a factores negativos, como una menor capacidad del mercado de trabajo asalariado de absorber a un determinado contingente de la población, a consecuencia del modelo de economía familiar de integración laboral de la mujer (Brunet, 2009).

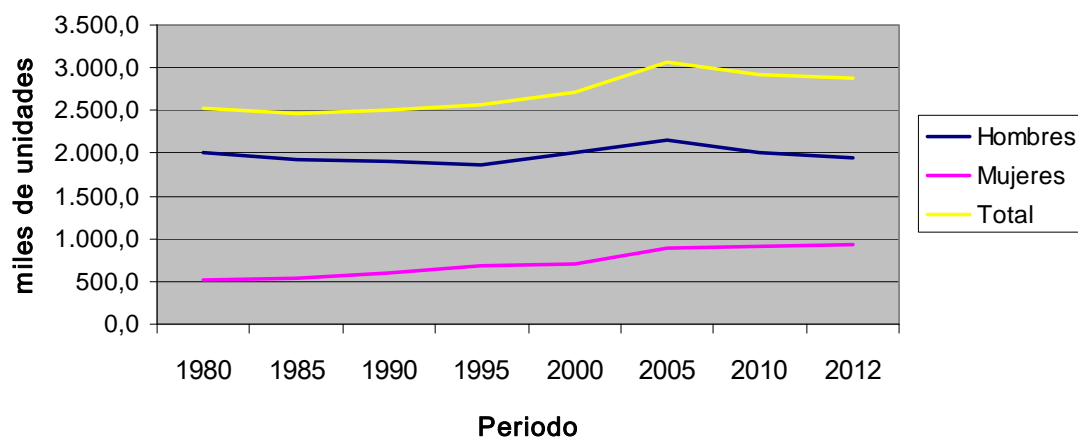
Tabla 5. Ocupados por sexo y situación profesional de Empresarios.

Miles de personas

	Población Empresaria								
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012	Var %
Varones	2.001,9	1.927,0	1.907,2	1.870,0	2.009,8	2.163,1	1.999,8	1.941,3	-3,0
Mujeres	519,6	533,8	593,5	692,4	709,3	892,7	916,5	937,3	80,4
TOTAL	2.521,5	2.460,8	2.500,7	2.562,4	2.719,1	3.055,8	2.916,3	2.878,6	14,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Gráfico 6. Ocupados por sexo y situación profesional de Empresarios



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Además, si observamos los datos de los últimos 8 años en la Tabla 6, se percibe que son las empresarias las que han sufrido un menor descenso en su

actividad desde que comenzase la crisis de 2008, pues mientras la cifra de varones ha descendido un 10,25%, las mujeres en este periodo han aumentado un 5%.

Tabla 6. Ocupados por sexo y situación profesional de Empresarios.

Miles de personas

Población Empresarial									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var %
Varones	2.163,1	2.247,6	2.315,1	2.301,9	2.047,7	1.999,8	1.915,2	1.941,3	-10,3
Mujeres	892,7	917,8	970,2	988,7	943,2	916,5	905,8	937,3	5,0
TOTAL	3.055,8	3.165,4	3.285,3	3.290,6	2.990,9	2.916,3	2.821,0	2.878,6	-5,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Las causas que justifican este hecho se encuentran en las repercusiones de la crisis, que ha afectado sobre todo a los sectores más masculinizados, que son la construcción y la industria. En cambio, los sectores menos afectados y que suelen ser los preferidos por las empresarias son el sector servicios, la venta al por menor, la hostelería, la sanidad y la educación e investigación, entre otros.

Tal y como se destacó en el XXIII Congreso Iberoamericano de Mujeres Empresarias celebrado en octubre de 2012 en Huelva, “las empresas que son dirigidas por mujeres duran un 30% más que las gestionadas por los hombres y soportan mejor las condiciones adversas de la economía propias del actual período de crisis”, dado que muestran mayor flexibilidad para adaptarse a las situaciones de cambio (Daura, 2009). A pesar de que las desigualdades en este ámbito persisten, la evolución de la mujer en la vida empresarial española está siendo favorable, pues desde 2001 se han creado en España más de 210.000 empresas gestionadas por mujeres y unas 261.000 emprendedoras han recibido asesoramiento para la mejora de sus proyectos.

2.2. LA SEGREGACION HORIZONTAL

La segregación laboral horizontal consiste en que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo (Anker, 1998). Se trata de un elemento estructurante del mercado de trabajo, desde el momento en el que las características de los trabajadores y de los puestos son muy distintas según consideremos las ocupaciones mayoritariamente femeninas, masculinas o neutras (Hakim, 1998).

La estructura del mercado de trabajo se ha visto modificada considerablemente en los últimos años, dada la inserción masiva de la mujer en el trabajo remunerado. Sin embargo, la segregación no ha desaparecido y continúa marcando la vida laboral de las mujeres, ya que la mayoría sigue concentrándose en sectores concretos de actividad, muy feminizados. Esta mayor o menor concentración de la mano de obra femenina se justifica por el hecho de que algunas ocupaciones sean consideradas normalmente como masculinas o femeninas, por los roles y estereotipos de género y “por las tareas propias de un género u otro, considerándose que hay trabajos remunerados “femeninos”, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas” (Gómez, 2001). Esta segregación sucede por los prejuicios aún existentes sobre la capacidad, tanto de hombres como de mujeres, para realizar un tipo de trabajo o actividad concreta que se traduce en una escasa presencia de las mujeres en determinados sectores masculinos, y viceversa.

2.2.1. Formación

Los niveles educativos de las mujeres han evolucionado a la vez que han visto favorecida su incorporación al mercado laboral. Tanto es así, que actualmente, las mujeres están mejor preparadas que los hombres, a pesar de que no tengan mejores condiciones laborales y salariales, ni mayor presencia en puestos directivos (Vázquez y Perera, 2007). Esta mayor preparación se debe precisamente a las dificultades a las que tradicionalmente se han visto

sometidas a la hora de acceder al mercado laboral y posicionarse en una situación de equidad laboral frente a los hombres. El mayor nivel educativo se presenta en las ocupaciones no segregadas, y el nivel formativo medio de los trabajos femeninos es superior al nivel medio de los masculinos. Así, la segregación ocupacional está más asociada a ocupaciones y personas de bajo nivel de cualificación (Ibáñez, 2008).

Según datos obtenidos de la EPA en 2012, en los niveles de bachiller, la presencia de mujeres está igualada a la de los hombres, y prefieren las ramas de “Artes y Humanidades” o “Ciencias Sociales”, siendo su presencia casi nula en la rama de “Tecnología”. Sin embargo, si observamos la Tabla 7, en los ciclos formativos y en las enseñanzas universitarias, la presencia de la mujer ha ido en aumento en comparación con años anteriores, llegando a ser superior a la de los hombres en un 10% en la educación universitaria.

Además, se puede observar que las mujeres prefieren continuar sus estudios, al menos hasta la enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo, sobre todo las mujeres con edades comprendidas entre 25 y 44 años. El nivel de formación al que menos acceden es a la enseñanza universitaria de tercer ciclo, aunque es el segundo nivel que más aumento de mujeres ha presenciado en los últimos 10 años, después de la especialización profesional.

Aunque cada vez varían más los roles que, normalmente, son asignados a cada sexo, en general, se puede observar en la Tabla 8 que las mujeres siguen ocupando carreras feminizadas, como son la Educación (77,4%), la Sanidad y los Servicios Sociales (72,8%), Humanidades (59,2%) y Ciencias Sociales (58,1%), y muy pocas acceden a las ingenierías (28,3%), tanto técnicas como superiores. Este reparto desigual entre los diferentes campos de estudio entre hombres y mujeres se justifica por la motivación de las mujeres hacia carreras relacionadas con sectores y/o ramas con menos carga horaria y menores riesgos (Vázquez y Perera 2007), así como con más presencia de mujeres, debido al efecto de las “referentes”.

Tabla 7. Población de 16 y más años por sexo y nivel de formación alcanzado.

Miles de personas

Nivel de Formación Alcanzado	Varones			Mujeres		
	2002	2012	Var %	2002	2012	Var %
Analfabetos	337,0	260,7	-22,64	737,1	548,2	-25,63
Educación Primaria	5859,0	4545,5	-22,42	6926,3	5570,7	-19,57
Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria	18,0	7,8	-56,67	24,7	9,2	-62,75
Primera Etapa de Educación Secundaria	4287,3	5298,0	23,57	3813,4	4599,2	20,61
Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria	46,6	32,1	-31,12	44,9	35,8	-20,27
Segunda etapa de Educación Secundaria	2921,0	3815,5	30,62	2916,2	3911,0	34,11
Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	21,6	5,5	-74,54	16,2	5,3	-67,28
Enseñanzas Técnico Profesionales Grado Superior	1083,6	1649,7	52,24	829,0	1246,6	50,37
Títulos propios y formación e inserción laboral de formación profesional superior	29,6	13,9	-53,04	34,4	17,8	-48,26
Enseñanza Universitaria de Primer y Segundo Ciclo	2186,7	2780,0	27,13	2370,0	3470,7	46,44
Estudios oficiales de Especialización Profesional	13,9	185,7	1235,97	11,9	203,7	1611,76
Enseñanza Universitaria de Tercer Ciclo (Doctorado)	56,8	115,9	104,05	29,5	79,9	170,85

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Tabla 8. Mujeres estudiantes por campo de estudio.

Medido en porcentaje s/ el total

Mujeres estudiantes por campo de estudio	2001	2011	VAR %
Educación	76	77,4	1,84
Humanidades y artes	61,2	59,2	-3,27
Ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho	57,4	58,1	1,22
Ciencias	37,2	35	-5,91
Ingeniería, industria y construcción	25,5	28,3	10,98
Agricultura	44,6	45,6	2,24
Salud y servicios sociales	73,4	72,8	-0,82
Servicios	59,3	48,1	-18,89

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Sin embargo, un dato importante que se observa en las estadísticas, es que el campo de estudio que ha crecido casi un 11% entre las mujeres en los últimos años es el de la ingeniería, la industria y la construcción, lo cual es resultado de un cambio positivo en los roles que, por niveles educativos, se suele asignar a hombres y mujeres.

2.2.2. Laboral

A pesar de que el nivel educativo de la mujer se ha venido incrementando considerablemente en las últimas décadas, y en la actualidad invierten en educación tantos o más años que los hombres, como ya se ha mencionado anteriormente; esta evolución no ha sido acompañada por una reducción de la segregación laboral horizontal del colectivo femenino. La segregación laboral horizontal se deriva de la distribución desigual en las diferentes ocupaciones o actividades por razón de género. Este hecho supone la exclusión de hombres y/o de mujeres en determinadas ocupaciones o sectores de la economía, y la concentración en otras/os cuya valoración es, en ocasiones, inferior.

Según un estudio realizado por el Centro de Estudios Económicos Tomillo (CEET, 2009) existen diversas teorías que, generalmente, intentan explicar

este fenómeno, como resultado del patriarcado y la subordinación que se le asigna a la mujer en la sociedad y en el seno familiar. Como consecuencia de este reparto de responsabilidades, las mujeres han asumido tradicionalmente las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, y se han especializado en las mismas, mientras que los hombres se han empleado en el mercado laboral. Visto de esta manera, la segregación se ha constituido como la solución de equilibrio, en base a las decisiones familiares de distribución del tiempo (Becker, 1985). Con esto, se explica que las mujeres hayan adquirido a lo largo de los años menos experiencia laboral, ya que muchas se han retirado pronto de la vida activa o la han abandonado temporalmente para el desempeño de dichas tareas (Anker, 1997). Por esta razón, la distribución del trabajo en el hogar se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar.

Sin embargo, un estudio realizado por el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia en 2009 analiza la segregación de la mujer en el mercado laboral español como consecuencia tanto de factores de oferta como de demanda. Del lado de la *demanda*, cabe señalar las siguientes conclusiones:

- La discriminación de la mujer aún existe, tanto entre empleadores como empleadoras, aunque la justifican con argumentos como la debilidad física. De esta manera, para determinados puestos de trabajo, los empleadores prefieren admitir un determinado sexo.
- La maternidad se considera un problema que sitúa a las mujeres en posición de desventaja en los procesos de selección.
- La segregación se percibe como algo inherente al tipo de clientela, es decir, los/as clientes/as prefieren tratar con una persona de uno u otro sexo.
- En los procesos de contratación informal, las personas ocupadas suelen recompensar a personas de su mismo sexo, lo que refuerza la segregación.
- La mayoría de los/as empresarios/as desconoce la existencia de medidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a los factores relacionados con la *oferta*, las conclusiones pueden resumirse como sigue:

- Según el empresariado, una de las razones de la poca cantidad de mujeres en determinados sectores u ocupaciones es la falta de participación de la mujer en los procesos de selección, es decir, muy pocas mujeres se postulan para esos puestos.
- El temor al rechazo social es una de las razones que impiden a la mujer incursionar en determinadas profesiones o carreras profesionales dominadas por hombres.
- La mayoría de las mujeres declaran que buscan puestos de trabajo que les permitan hacerse cargo de sus responsabilidades domésticas, lo que generalmente implica horarios fijos, no trabajar por la noche o en fin de semana, y no realización de horas extras.
- Las responsabilidades domésticas también influyen en la decisión de trabajar en un sector feminizado. Las mujeres saben que en ocupaciones y/o sectores de mayoría femenina, la empresa aceptará ciertas situaciones ante la falta de alternativa (no hay muchos hombres dispuestos a hacer ese trabajo).
- En relación con lo mencionado anteriormente, no existe la conciliación “real” de la vida personal y laboral. Tanto empleadores/as como los empleados/as, hombres y mujeres coinciden en falta de equilibrio entre la vida laboral y familiar, siendo las mujeres las que deben hacer frente a una doble jornada de trabajo.

De esta forma, las elecciones personales de las mujeres constituyen uno de los principales motivos de la segregación y, a pesar de que, la discriminación hacia ellas por parte de las empresas todavía representa un factor importante, parecer ser que las barreras socioculturales aún existentes en la sociedad por los roles asignados a hombres y mujeres determinan esa elección.

Para estudiar la segregación horizontal existente en España, es preciso analizar la participación y concentración del empleo masculino y femenino tanto

en los sectores económicos, en las ramas de actividad, como en las profesiones u ocupaciones laborales. Para ello, se han elaborado unas tablas que recogen los resultados de calcular los índices⁽¹⁾ de participación o de distribución horizontal, que nos indica cuál es el porcentaje de participación, es decir, la definición masculina o femenina para un sector u ocupación, así como los índices de concentración para el empleo, que nos informará dónde trabajan con más frecuencia tanto hombres como mujeres, según los sectores económicos, las ramas de actividad y las ocupaciones laborales.

- Si analizamos la segregación laboral según los tradicionales *sectores económicos* observamos que la mayor proporción de mujeres se da fundamentalmente en el sector servicios, mientras que los hombres se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria y en la construcción, y en los niveles más altos de cualificación, a pesar de que éstos se distribuyen más homogéneamente entre los sectores que las mujeres (Cebrián y Moreno, 2008). Sin embargo, en el caso de las mujeres, las ocupaciones responden a los estereotipos sociales que atribuyen a la mujer cualidades como la delicadeza y la destreza manual, así como las ventajas para realizar actividades de cuidado y servicio a terceros, y relacionadas con las tareas domésticas (Cebrián y Moreno, 2008).

Si lo analizamos según los datos recogidos en la Tabla 9 (agricultura, industria, construcción y servicios), se puede apreciar este fuerte peso del empleo femenino en el sector servicios, que cuenta con una tasa de participación situada en un 88,5% frente al 63,6% de participación masculina, y la creciente evolución que ha experimentado en dicho sector durante la última década, que ha aumentado un 35,78% desde 2002 hasta 2012. Esta fuerte presencia de mujeres en el sector servicios es consecuencia de que las ocupaciones a las que suelen acceder son actividades generalmente adaptadas a sus necesidades de conciliación, que no requieren, a veces, un alto nivel de estudios, como son los servicios sociales, el comercio, las explotaciones, o que

¹ Índice de participación: $\frac{\text{hombres}}{\text{mujeres}}$ en "i" sobre el total de hombres y mujeres en "i"; Índice de concentración: $\frac{\text{hombres}}{\text{mujeres}}$ en "i" sobre el total de empleo masculino/femenino

están directamente relacionadas con su rol de mujer, como la sanidad o la educación.

Tabla 9. Ocupados por sexo y sector económico.

Miles de personas

Ocupados por sector económico	Varones					Mujeres					
	2002		2012		Var%	2002		2012		Var%	2012
	V.A.	%	V.A.	%		V.A.	%	V.A.	%		% sobre hombres
Agricultura	738,5	7,1	556,3	5,9	-24,7	256,9	4,1	196,9	2,5	-23,4	26,1
Industria	2.399,6	23,2	1.821,2	19,3	-24,1	791,1	12,6	609,5	7,8	-23,0	25,1
Construcción	1.879,5	18,1	1.051,7	11,2	-44,0	100,6	1,6	95,9	1,2	-4,7	8,4
Servicios	5.347,4	51,6	6.003,1	63,6	12,3	5.116,6	81,7	6.947,3	88,5	35,8	53,7
TOTAL	10.365	100	9.432,3	100	-9,0	6.265,2	100	7.849,6	100	25,3	45,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Los hombres también registran un importante aumento en el sector servicios, pues aumentan su presencia un 12,26% desde 2002, llegando a ser partícipes de este sector en un 46,35%, frente al 53,65% que representan las mujeres con respecto a los hombres. Por otro lado, y aunque el sector de la construcción sigue siendo un sector predominado por la presencia masculina en un 91,64%, es preciso señalar el incremento femenino en dicho sector hasta el año 2011, a partir del cual se produce un descenso que sitúa al género femenino en un 4,67% menos respecto de 2002. Este hecho tiene sentido como consecuencia de la progresiva disminución que ha experimentado el empleo en el sector de la construcción tras la crisis inmobiliaria desembocada en España en 2007.

Por otra parte, el sector industrial y el agrícola continúan siendo sectores predominantemente masculinos, cuyos porcentajes se sitúan en un 19,3% y 5,9%, respectivamente, a pesar de que cada vez registran menor peso dentro del volumen total del empleo. Tanto es así, que se pueden apreciar disminuciones en ambos sectores y por ambas partes en el periodo 2002-2012. De un lado, la agricultura ha experimentado un descenso masculino en un

24,67% y un descenso femenino en un 23,36%, y de otro lado, en la industria la presencia masculina ha caído un 24,1% y la femenina un 22,96%. Como causas principales de este hecho se encuentra la mecanización agrícola e industrial, la mano de obra barata procedente del extranjero y la reducción de la producción (agrícola e industrial), consecuencia de la crisis económica.

En definitiva, resulta evidente que el sector que más segregación laboral horizontal presenta en 2012 es el de la construcción con un 91,6% de presencia masculina, frente al 8,36% de presencia femenina. A este sector le sigue la industria y la agricultura, con un 74,92% y 73,86% de presencia masculina y un 25,08% y 26,14% de presencia femenina, respectivamente. Se trata, por tanto, de sectores masculinos, dada la elevada presencia de hombres en ellos. Por el contrario, el sector servicios se puede calificar de un sector integrado tanto por hombres (46,35%) como por mujeres (53,65%), cuyas actividades se podrían clasificar como mixtas (Ibáñez, 2008), y que cada vez acogen una mayor participación de ambos sexos, lo cual es resultado de una evolución que favorece el equilibrio en el sector terciario y, por tanto, una ligera disminución en la segregación laboral por género que sufre el mercado laboral español. Esta distribución es el resultado del proceso de terciarización sufrido por la economía española que ha facilitado en gran medida la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo extra doméstico. Comparado con el sector industrial, el sector servicios ofrece la posibilidad de desempeñar trabajos más llevaderos, con horarios y jornadas más flexibles y, en definitiva, más atractivos para las mujeres (Cebrián y Moreno, 2008).

Asimismo, el empleo femenino se ha reducido en todos los sectores en la última década, salvo en el sector servicios, con mayor intensidad en industria y construcción. No obstante, es importante señalar que la reducción del empleo femenino ha sido menor que la registrada por el masculino en todos los sectores de actividad.

- Atendiendo a las *ramas de actividad* se puede profundizar más en la segregación laboral horizontal existente por razón de género, debido a que

se observa que las mujeres tienden generalmente a ocupar puestos en actividades relacionadas con su rol de mujer, por lo que la “feminización” del mercado de trabajo que ha supuesto la incorporación masiva de la mujer en los últimos años no se ha traducido en un nivel de ocupación equivalente, es decir, esa “feminización” no ha ido acompañada de una penetración igualitaria de la mujer en todos los empleos y ramas de actividad. Por este motivo, la concentración de los empleos femeninos aún es una característica básica del mercado de trabajo actual (Escarrer, Navarro, Bosch y Ferrer, 2008).

Analizando los datos recogidos en la Tabla 10 se observa que la mayoría de hombres y de mujeres ocupados se concentran en sectores que emplean a personas de su propio sexo. Por este motivo, se distingue entre empleos de “dominación masculina”, “dominación femenina” y “empleos integrados o mixtos”.

De acuerdo con Hakim (1993), las ramas de actividad las definimos como femeninas o masculinas en función de que presenten un porcentaje de mujeres superior (inferior) al resultado de aumentar un 10 por ciento (reducir un 10 por ciento) la presencia de la mujer en el empleo total. Si el porcentaje de mujeres se encuentra dentro del intervalo definido por ambas condiciones, consideramos que la actividad es integrada por género. En concreto, una actividad será femenina si el porcentaje de mujeres es igual o superior al 49,9 por 100. Será masculina si el porcentaje de mujeres es inferior a 40,8 por 100. Las ramas de actividad con porcentaje de mujeres comprendido entre ambos extremos las consideraremos como integradas (Iglesias y Llorente, 2010).

Tabla 10. Ocupados por sexo y ramas de actividad⁽²⁾.
Valor absoluto (V.A.) medido en miles de personas

Ocupados por ramas de actividad	Hombres			Mujeres		
	V.A. 2012	(%)	%sobre mujeres	V.A. 2012	(%)	%sobre hombres
Agricultura, ganadería y pesca	556,3	5,90	73,86	196,9	2,51	26,14
Industrias extractivas	31,9	0,34	87,16	4,7	0,06	12,84
Industria manufacturera	1611,7	17,09	74,08	563,8	7,18	25,92
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	62,8	0,67	76,31	19,5	0,25	23,69
Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	114,8	1,22	84,23	21,5	0,27	15,77
Construcción	1051,7	11,15	91,64	95,9	1,22	8,36
Comercio al por mayor y al por menor: reparación de vehículos y motocicletas	1432,5	15,19	50,74	1390,5	17,71	49,26
Transporte y almacenamiento	672,9	7,13	81,18	156	1,99	18,82
Hostelería	629,5	6,67	47,61	692,6	8,82	52,39
Información y comunicaciones	339,3	3,60	66,44	171,4	2,18	33,56
Actividades financieras y de seguros	229,4	2,43	53,99	195,5	2,49	46,01
Actividades inmobiliarias	47,6	0,50	49,43	48,7	0,62	50,57
Actividades profesionales, científicas y técnicas	437,6	4,64	52,84	390,6	4,98	47,16
Actividades administrativas y auxiliares	376,5	3,99	43,00	499	6,36	57,00
Administración Pública y Defensa:	739,9	7,84	56,58	567,8	7,23	43,42
Educación	382,2	4,05	32,59	790,6	10,07	67,41
Actividades sanitarias y sociales	322,2	3,42	23,35	1057,9	13,48	76,65
Actividades artísticas, entretenimiento	177,5	1,88	58,14	127,8	1,63	41,86
Otros servicios	145,3	1,54	35,36	265,6	3,38	64,64
Actividades de los hogares empleadores doméstico y productores de bienes y servicios	69,2	0,73	10,50	589,8	7,51	89,50
Actividades de organización y organismos extraterritoriales	1,7	0,02	32,08	3,6	0,05	67,92
TOTAL	9432,5	100,00	54,58	7849,7	100,00	45,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

² La tabla 10 recoge la clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE-2009)

Así, las ramas de actividad que presentan dominación masculina son las siguientes:

- Construcción (91,64%)
- Industrias extractivas (87,16%)
- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (84,23%)
- Transporte y almacenamiento (81,18%)
- Suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (76,31%)
- Industria manufacturera (74,08%)
- Agricultura, ganadería y pesca (73,86%)
- Información y Comunicaciones (66,44%)

En cambio, las ramas de actividad que se podrían considerar de dominación femenina son:

- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio (89,5%)
- Actividades sanitarias y servicios sociales (76,65%)
- Actividades de organización y organismos extraterritoriales (67,92%)
- Educación (67,41%)
- Otros servicios (64,64%)
- Actividades administrativas y auxiliares (57%)
- Hostelería (52,39%)
- Actividades inmobiliarias (50,57%)

Conjuntamente existen una serie de actividades no segregadas, integradas por ambos sexos: Comercio al por mayor y al por menor; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades financieras y de seguros; Administración Pública y Defensa; Actividades artísticas, y de entretenimiento.

Las ramas de actividad que más presencia de hombres y mujeres han registrado durante el ejercicio 2012 han sido, por el lado de los hombres, la industria manufacturera (17,09%), el comercio al por mayor y al por menor:

reparación de vehículos de motor y motocicletas (15,19%), y la construcción (11,15%); y por el lado de las mujeres, el comercio al por mayor y al por menor: reparación de vehículos de motor y motocicletas (17,71%), actividades sanitarias y de servicios sociales (13,48%), y la educación (10,07%).

- Si investigamos la segregación laboral horizontal atendiendo a las *categorías profesionales u ocupacionales*, seguimos observando que existe cierta concentración de mujeres en un reducido número de ocupaciones que con el paso del tiempo han ido devaluándose social y económicamente a medida que se han ido feminizando. Por ello, “la llamada segregación ocupacional está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y es sólo uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial” (Gómez, 2001).

Analizando los datos recogidos en la Tabla 11, se puede decir que durante la última década se ha producido un incremento de la participación femenina en el mercado laboral español del 25,3%.

Si atendemos a la proporción de mujeres en cada ocupación respecto a los hombres obtenemos aquellas ocupaciones que podríamos categorizar como femeninas, y que representan el 82,7% de la ocupación total femenina. Así, cerca del 30% de las mujeres ocupadas son empleadas en trabajos de servicios de restauración, personales, protección y comercio, cuyo nivel de participación es del 60% con respecto a los hombres; el 20,3% pertenecen al grupo de técnicos profesionales científicos o intelectuales, con un nivel de concentración del 54,9%; el 18% pertenecen al grupo de trabajadoras no cualificadas, con un 62,9% de mujeres; y el 14,6% son empleadas de tipo administrativo, con un nivel de concentración femenina del 65,5% con respecto a los hombres. Sin embargo, las ocupaciones que mayor aumento de mujeres han soportado en los últimos 10 años han sido “Trabajadores de servicio de restauración, personales, protección y comercio”, “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Fuerzas armadas”, cuyas variaciones han sido del 63,1%, del 59,9%, y del 29,3%, respectivamente.

Tabla 11. Ocupados por sexo y ocupación⁽³⁾.

Miles de personas

Ocupados	Varones					Mujeres					
	2002		2012		Var %	2002		2012		Var %	%sobre hombres
	V.A.	%	V.A.	%		V.A.	%	V.A.	%		
Directores y Gerentes	862,7	8,3	600,5	6,4	-30,4	385	6,1	257,3	3,3	-33,2	30
Técnicos profesionales científicos e intelectuales	1.020,3	9,8	1.311,1	13,9	28,5	997,5	15,9	1.595,2	20,3	59,9	54,9
Técnicos profesionales de apoyo	975,3	9,4	1.113,6	11,8	14,2	718,3	11,5	663,8	8,5	-7,6	37,4
Empleados/as de tipo administrativo	604,6	5,8	605,7	6,4	0,2	938,3	15	1.148,5	14,6	22,4	65,5
Trabajadores/as de restauración, personales y comercio	980	9,4	1.564,9	16,6	59,7	1.438,4	22,9	2.345,6	29,9	63,1	60
Trabajadores/as cualificados en agricultura y pesca	480,5	4,6	353,1	3,7	-26,5	150,6	2,4	105,2	1,3	-30,2	22,9
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados industrias manufactureras, construcción y minería	2.703,3	26,1	1.830,1	19,4	-32,3	192,7	3,1	152,2	1,9	-21	7,7
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores/as	1.410,8	13,6	1141	12,1	-19,1	236,3	3,8	169,2	2,2	-28,4	13
Trabajadores/as no cualificados	1.244,3	12	827,4	8,8	-33,5	1.200,8	19,2	1403	18	16,8	62,9
Fuerzas armadas	83,2	0,8	84,9	0,9	2,04	7,5	0,1	9,7	0,1	29,3	10,3
TOTAL	10.365	100	9.432,3	100	-9	6.265,4	100	7.849,7	100	25,3	45,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

³ La tabla 11 recoge la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 1994 (CNO-94)

Por el contrario, se observa un fuerte descenso por parte de las mujeres en la ocupación de “Directores y gerentes” de un 33%, dato que, según el estudio de Grant Thornton (2013), irrumpe la tendencia de incremento que se registraba en España desde el 2004. Parece inevitable que la crisis ha afectado a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, pues con motivo de la menor actividad de la economía, las empresas reducen su tamaño y, con ello, sus equipos directivos; de forma que la lucha por los puestos de máxima responsabilidad se agudiza y, es ahí, donde las mujeres son las primeras afectadas (Castaño, 2009).

Por el lado de los hombres, podemos apreciar que las ocupaciones que mayor aumento han experimentado estos últimos años, dado el descenso del empleo masculino en los sectores de la construcción y de la industria y, consecuentemente, sus mínimas oportunidades laborales, son “Servicios de restauración, personales, protección y comercio”, “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de apoyo”, con aumentos de 59,7%, de 28,5% y 14,2%, respectivamente, desde 2002 hasta 2012. Sin embargo, si atendemos a la proporción de hombres en cada ocupación respecto a las mujeres obtenemos aquellas ocupaciones que revisten mayor presencia de hombres y que, por tanto, se pueden considerar como masculinas. De este modo, el 19,4% de los hombres ocupados son “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería”, con un nivel de concentración del 92,3% respecto a las mujeres; el 12,1% son empleados de las “Fuerzas armadas”, con un nivel de participación de casi el 90%; el 3,7% son “Trabajadores cualificado en agricultura y pesca”, con un 77,1% de hombres; y el 0,9% son “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”, también con un nivel elevado de participación masculina, concretamente, un 87%.

A pesar de que la segregación laboral horizontal sigue constituyendo uno de los rasgos más persistentes del mercado laboral de los países desarrollados, el análisis de estos datos nos viene a demostrar que la segregación cada vez va

perdiendo más importancia en el mercado español, dado que tanto hombres como mujeres, con el paso de los años y atendiendo a las circunstancias y necesidades de cada momento, están compartiendo los roles que hasta ahora eran predominantemente masculinos o femeninos. Pues, el hecho de que la mujer protagonice la evolución reciente del mercado de trabajo de la mayoría de países desarrollados con el aumento de su presencia en el mercado, hace que éstas modifiquen sus pautas de organización familiar y social, y asimilen progresivamente sus patrones laborales a los de los hombres (Iglesias y Llorente, 2008)

Algunos estudios recientes han demostrado que el incremento de las tasas de actividad femenina en el mercado laboral ha supuesto una disminución de la segregación laboral horizontal en el caso del colectivo con mayores niveles de formación, pero no en el caso del colectivo de mujeres con menores niveles de estudio (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2001). Por lo tanto, parece ser que el nivel educativo es un factor clave para explicar la segregación laboral horizontal, y está más asociada a ocupaciones y personas de bajo nivel de cualificación. Así, el mayor nivel educativo se presenta en las ocupaciones no segregadas y es mayor en los trabajos femeninos que en los masculinos, especialmente por el peso de las diplomaturas, un resultado congruente con el mayor nivel de estudios de las mujeres jóvenes (García y Merino, 2006; Ibáñez 2008).

Distinta dinámica refleja la organización de la *jornada laboral*, pues los trabajos masculinos tienen mayor dedicación horaria, mayor probabilidad de trabajar en zonas geográficamente distantes del propio domicilio y, por tanto, mayor probabilidad de tener jornada completa, que, en general, supone dedicar el conjunto del día a las actividades laborales. De esta forma, los trabajos mayoritariamente feminizados mantienen en mayor proporción que los varones relaciones laborales a tiempo parcial (Ibáñez, 2008).

Así, observamos en la Tabla 12 que alrededor del 75% de mujeres que están ocupadas en 2012 lo hace a jornada completa, frente al 25% restante que lo

hace a media jornada. Estos datos demuestran que la parcialidad de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres, pues sólo el 6,6% de los hombres trabajan a jornada parcial, frente al 93,4% restante, que lo hace a jornada completa en 2012. Y si sólo tenemos en cuenta las jornadas laborales a tiempo completo, las mujeres representan el 40% de esa fuerza de trabajo. Según un informe publicado por Adecco “VII Informe del perfil de la mujer trabajadora 2013”, por cada 26,3 mujeres que compatibilizan su jornada a tiempo parcial con la atención a los miembros de su familia, tan sólo 1 hombre lo hace.

Tabla 12. Ocupados según tipo de jornada y sexo

Miles de personas

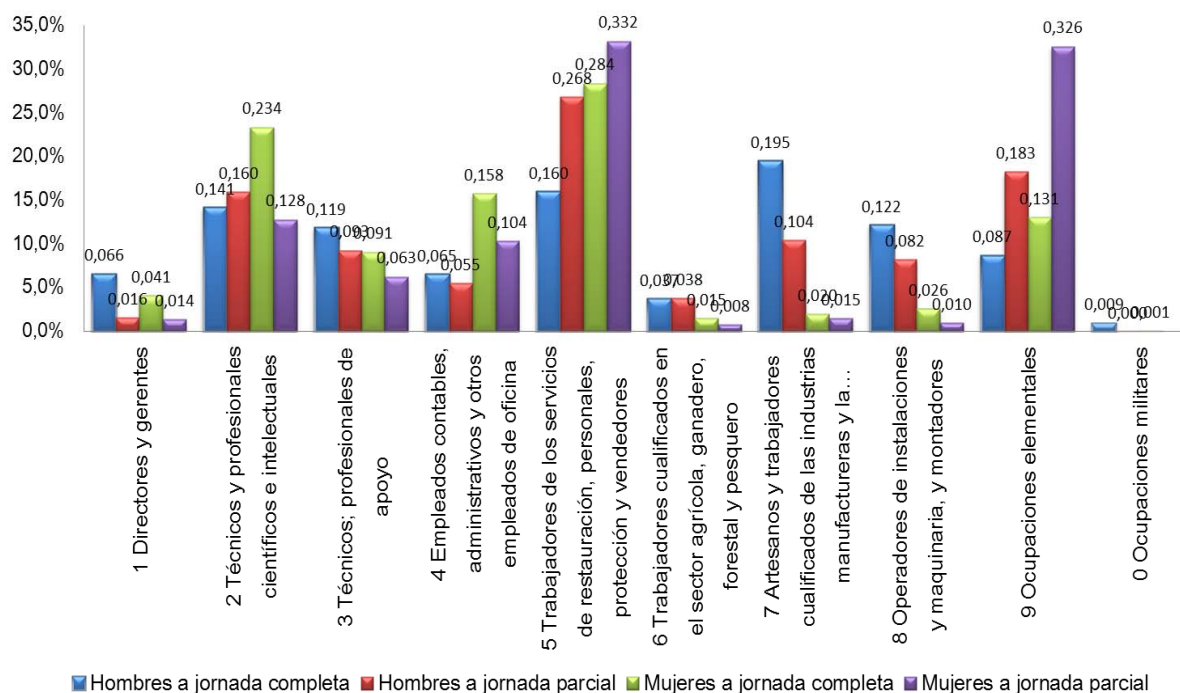
Ocupados por tipo de jornada	Varones			Mujeres		
	2012 V.A.	%	s/mujeres	2012 V.A.	%	s/hombres
Jornada completa	8.806,4	93,36	59,77	5.927,2	75,51	40,23
Jornada parcial	625,9	6,64	24,56	1.922,5	24,49	75,44
Total	9.432,3	100	54,58	7.849,7	100	45,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

El análisis de los motivos por los cuales las mujeres optan por este tipo de jornada demuestra que son las mujeres mayoritariamente las encargadas del cuidado de personas dependientes (niños, familiares enfermos, con discapacidad o mayores). De esta forma, las mujeres optan por este tipo de jornada por la dificultad que conlleva compatibilizar el trabajo a jornada completa con el trabajo doméstico, cuidado de familiares o estudios, mientras que sólo el 6,8% de los hombres realiza su trabajo a jornada parcial, mayoritariamente por no encontrar un empleo a tiempo completo. El mercado laboral ha apostado durante el último año por la contratación a tiempo parcial como una forma de flexibilidad para las empresas, dada la mala situación económica y, es ahí donde las mujeres cobran un papel prioritario. Así, de los 140.200 nuevos ocupados a jornada parcial en 2012, el 72,32% fueron mujeres, pasando de las 1.868.000 mujeres que había en 2011 a las 1.969.400

en 2012, un 5,42% más que el año anterior. Estos datos indican que la mujer ha sufrido ciertos cambios en su forma de pensar y de trabajar que la han llevado a trabajar fuera del ámbito doméstico y a complementar las labores que hombre y mujer venían desempeñando años atrás.

Gráfico 7. Ocupados según tipo de jornada, ocupación y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Si analizamos en el Gráfico 7 el tipo de jornada según la ocupación por sexo, observamos que la mayoría de hombres y mujeres ocupados a tiempo parcial son “Trabajadores del servicio de restauración, personales, protección y vendedores” con un 26,8% de hombres y un 33,2% de mujeres, y aquellos empleados en “Ocupaciones elementales” con un 18,3% de hombres y un 32,6% de mujeres. Las ocupaciones por las que menos optan las mujeres a tiempo parcial son “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero” y “Operadores de instalaciones, maquinaria y montaje”, y los hombres, en cambio, acceden menos a “Ocupaciones militares” y “Directores y gerentes”.

En cuanto a la contratación a tiempo completo, destaca de nuevo la ocupación de “Trabajadores del servicio de restauración, personales, protección y vendedores” para ambos sexos, con un 16% de hombres y un 28,4% de mujeres. Además, los hombres optan por la ocupación de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)” con un 19,5% y las mujeres por “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” con un 23,4%. Las ocupaciones a las que menos acceden tanto hombres como mujeres con jornada completa son las “Ocupaciones militares” y “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero”.

Esta organización de la jornada laboral resulta más cómoda en los trabajos femeninos que en los masculinos, por la necesidad de las mujeres de compatibilizarla con sus labores de cuidado, de forma que a las mujeres les compensa esta comodidad a cambio de una menor retribución. Así, tanto hombres como mujeres tienen mayor probabilidad de trabajar a tiempo completo en actividades masculinas, y a tiempo parcial en las femeninas. En cualquier caso, en ambos tipos de ocupaciones, las mujeres tienen menores probabilidades de trabajar a tiempo completo, en general, porque de forma significativa niegan el deseo de trabajar más horas, trabajar noches, al final de la tarde, así como, domingos y turnos. Este hecho hace que las ocupaciones masculinas se conviertan, por regla general, en ocupaciones caracterizadas por tener una jornada completa y las femeninas por tener una jornada a tiempo parcial (Ibáñez, 2010).

2.2.3. Salarial

La segregación es, por tanto, causante de buena parte de la diferencia salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo (Polavieja 2006). La razón que justifica esta realidad se debe a que las mujeres prefieren ocupaciones con condiciones más agradables y con menos riesgos, de modo que la menor retribución estaría justificada por el hecho de que una parte de la “paga” se percibe al margen del salario. Por el contrario, frente al número reducido de

ocupaciones “femeninas”, generalmente las peor remuneradas y valoradas socialmente (Otero y Gradín, 2001), en las que hay mucha oferta de trabajadoras para pocas ocupaciones demandadas, existe una gama más extensa de ocupaciones “masculinas”, donde los hombres se benefician de una competencia menor y, por tanto, disfrutan de mejores condiciones y salarios (Anker 1997). Visto de otra manera, para poder atraer a personas trabajadoras, las empresas cuando ofrecen un trabajo “desagradable” deben ofrecer algún tipo de incentivo. Los/as economistas llaman a este incentivo diferencia compensatoria, refiriéndose a las diferencias salariales existentes por todas aquellas características no monetarias (riesgo, distancia con relación a la ciudad, ambiente de trabajo, etc.) de los diversos puestos de trabajo (Ibáñez, 2010). Otra de las razones por las que las mujeres tienden a obtener un menor nivel de recompensa que los hombres es su menor categoría profesional, dada la doble carrera que desempeñan, la profesional y la doméstica. Así, ellas prefieren trabajos que, aunque no tengan tantas recompensas económicas, tengan horarios más compatibles con sus obligaciones domésticas, o no demanden tanta inversión en formación, que no podrán recuperar por esta menor dedicación (Ibáñez, 2010).

Una forma de analizar las posibles diferencias de la distribución por género consiste en estudiar el perfil de la distribución cuando se considera como variable relevante la edad del individuo, pues ayuda a interpretar en qué medida cambian los ingresos según el individuo avanza a lo largo de su ciclo vital (Cebrián y Moreno, 2008).

Esta información aparece reflejada en la Tabla 13, que recoge la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el INE. Los datos revelan que el salario medio de los hombres en 2011 era de 25.667,89 euros y el de las mujeres, de 19.767,59 euros. Por tanto, la ganancia media anual femenina representa el 77% de la masculina y la brecha salarial se sitúa en el 23%. Aunque se trata de los valores medios de los ingresos salariales de los individuos en cada año, no cabe duda de que el perfil de los ingresos de los varones aumenta mucho en los primeros años de experiencia laboral, luego se

ralentiza su crecimiento hasta que se logra el máximo en una edad ya avanzada, en torno a los 55 años. En cambio, las mujeres, aunque su perfil también presenta una tendencia creciente en los primeros años, alcanzan un nivel en torno a los 35-39 años que escasamente logran superar, volviéndose el perfil prácticamente plano a partir de dicho momento, y no logrando en ningún momento del ciclo niveles de ingresos tan altos como los varones.

Tabla 13. Ganancia media anual por trabajador, según sexo y edad.

Miles de personas

Ganancia media anual por trabajador	2011		
	Varones	Mujeres	Brecha salarial
Todas las edades	25.667,89	19.767,59	-22,99
De 20 a 24 años	13.491,76	10.913,35	-19,11
De 25 a 29 años	18.429,65	15.552,41	-15,61
De 30 a 34 años	22.912,41	18.645,05	-18,62
De 35 a 39 años	25.664,6	20.373,05	-20,62
De 40 a 44 años	27.351,22	21.290,6	-22,16
De 45 a 49 años	28.449,08	21.545,65	-24,27
De 50 a 54 años	30.134,37	22.177,94	-26,40
De 55 a 59 años	31.615,79	22.999,83	-27,25
De 60 a 64 años	24.221,38	20.604,14	-14,93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

No hay que perder de vista que detrás de estas diferencias salariales brutas, hay ciertos factores explicativos que no pueden achacarse únicamente a prácticas de discriminación salarial. Se constata que la segregación de las mujeres en establecimientos y ocupaciones de bajos salarios relativos es uno de los motivos fundamentales de las diferencias salariales, así como que la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo es un factor que influye negativamente en los salarios relativos de estas estructuras laborales (Palacio y Simón, 2006). Es decir, estos autores no sólo comprueban que en las ocupaciones y empresas en las que hay más mujeres se obtienen menores

ingresos, también constatan que a medida que se feminizan establecimientos y ocupaciones disminuyen los salarios.

La discriminación salarial sólo existe cuando la mujer percibe un salario menor al que percibiría un hombre en caso de desempeñar el mismo trabajo y siendo igualmente eficaces y productivos, con similares niveles de cualificación y la misma experiencia profesional. Ahora bien, las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral que explica parte de las diferencias salariales brutas observadas. Esta desventaja viene determinada por múltiples factores y algunos de ellos afectan en especial a ciertos colectivos de mujeres, aunque otros son extensibles al conjunto de la población femenina (Cebrián y Moreno, 2008).

Tal y como se ha visto en los apartados anteriores, un factor explicativo y evidente al comparar la brecha para ingresos anuales con la brecha por hora trabajada, es que la jornada media de las mujeres es inferior a la de los hombres, presentado éstas una mayor tasa de parcialidad. Tampoco hay que olvidar que la existencia de segregación laboral horizontal, producida por la concentración del empleo de las mujeres en los sectores y empleos con salarios más bajos, pueden explicar estas diferencias brutas. Y, por último, hay que mencionar que las trayectorias laborales de hombres y mujeres han sido tradicionalmente distintas, y aunque se han acortado distancias, aún persisten diferencias que se traducen en menores salarios para las mujeres (Cebrián y Moreno, 2008).

La legislación sobre la igualdad de oportunidades (MTAS, 2003) establece medidas para eliminar esta desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Así, la Ley 33/2002 de modificación del artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incorpora el principio de igualdad retributiva. Se establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo (Alujas, 2010). Sin embargo, ni la continuidad ni la

intensidad de la dedicación al trabajo son iguales para hombres y mujeres. Mientras que, habitualmente, los hombres una vez que acceden al mercado de trabajo se mantienen dentro de él de forma continua durante toda su vida activa, las mujeres están sujetas a ciertas interrupciones de su carrera laboral relacionadas principalmente con los procesos reproductivos. Esto genera una depreciación de su capital humano que se traduce en menores ingresos potenciales. Además, la necesidad de compatibilizar trabajo y familia supone, para muchas mujeres una renuncia a aspirar a una carrera profesional exigente en tiempo con todas las responsabilidades que esta situación conlleva (Cebrián y Moreno, 2008).

2.3. LA SEGREGACION VERTICAL

Además del tipo de segregación explicada anteriormente, la situación de hombres y mujeres puede ser diferente, ocupando puestos de distinto nivel jerárquico y desempeñando tareas distintas. A este tipo de segregación se le conoce como segregación laboral vertical, y existe cuando un determinado colectivo se centra en los niveles inferiores de la jerarquía, mientras otros colectivos se reparten las tareas y se distribuyen entre las posiciones más altas de los niveles superiores de la escala ocupacional. Las mujeres son normalmente afectadas por la segregación vertical por las dificultades, ya nombradas, que tienen para desarrollarse profesionalmente, por lo que se concentran generalmente en puestos de trabajo o cargos de menor poder y responsabilidad. Así, la segregación vertical se caracteriza porque “las posibilidades de acceder a unos puestos elevados en la jerarquía siguen siendo muy modestos para la mayoría de las mujeres” (Maruani, 2002).

Según los datos analizados en la Tabla 14, en el año 2011, el 77,6% de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes y sin subordinados). Ésta es la única categoría laboral en el que las mujeres superan a los hombres, concretamente, un 22% más de mujeres que de hombres, que se situaron en un 63,4% como empleados con jefes y sin subordinados. El resto de puestos son mayoritariamente ocupados por varones y son aquellos que representan

una posición de poder o que tienen un papel importante y/o fundamental en la toma de decisiones.

Tabla 14. Ocupados por tipo de puesto laboral, según sexo.

Porcentaje respecto del total de ocupados de cada sexo

Ocupados por tipo de puesto laboral	Varones			Mujeres			
	2010	2011	VAR %	2010	2011	Var %	% s/hombres
Empleado (con jefes y sin subordinados)	63,6	63,4	-0,31	77,7	77,6	-0,13	55,04
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	8,5	8,1	-4,71	4,6	4,6	0	36,22
Mando intermedio	6,5	6,4	-1,54	4,7	4,8	2,13	42,86
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	8,8	9	2,27	4,4	4,5	2,27	33,33
Director de empresa grande o media	1,1	1,1	0	0,3	0,5	66,67	31,25
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	11,3	11,6	2,65	8,2	7,7	-6,10	39,9
No sabe	0,2	0,3	50	0,1	0,2	100	40

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

Asimismo, entre los niveles jerárquicos en los que mayor segregación vertical observamos por la menor presencia de mujeres en sus puestos, nos encontramos, en primer lugar, con el puesto de “Director de empresa mediana o grande” en el que un 31,25% de los ocupados son mujeres y suponen un 54,5% menos que los hombres (1,1%). A pesar de que las cifras son muy bajas, pues del total de mujeres ocupadas, tan sólo el 0,5% ocupan este nivel, es el puesto que mayor evolución ha presentado frente a 2010. El siguiente nivel con menor presencia de mujeres es el de “Director de pequeña empresa, departamento o sucursal” con un 33,3% de presencia de mujeres, un 50% menos con respecto a los hombres. Del total de mujeres ocupadas, esta categoría sólo emplea el 4,5% de las mismas. Los datos de distribución son muy semejantes para el puesto de “Encargados, jefes de taller o de oficina”, en

el que se sitúan el 4,6% de las ocupadas, y representan un 36,22% respecto de los hombres, un 43,2% menos que éstos (8,1%). Mientras que, en este puesto los hombres soportan una disminución del 4,7% en los niveles de ocupación del 2010 al 2011, las mujeres, en cambio, mantienen sus cifras inalteradas en dicho periodo.

Acercándonos a niveles que presentan menor segregación en sus puestos nos encontramos con los “Ocupados independientes” con un 7,7% de mujeres ocupadas, frente al 11,6% de hombres, un 33,6% menos. La presencia femenina para este nivel es casi del 40%. Por último, un 4,8% de las mujeres ocupadas eran “Mandos intermedios”, apenas un 25% menos que los hombres (6,4%), convirtiéndose este nivel en el que menor segregación vertical presenta, con una presencia femenina de casi el 43%.

Analizando los datos de la Tabla 14 sobre la segregación vertical, observamos que las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad son menos cuantitativamente, pues, pese a la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, ésta todavía encuentra grandes obstáculos para alcanzar los cargos de responsabilidad en empresas tanto públicas como privadas, lo cual es muestra de que la igualdad está muy lejos de ser real en muchos aspectos del ámbito laboral, y que la promoción profesional de las mujeres aparece como más lenta y laboriosa que la de los hombres. De forma generalizada, podemos decir que la jerarquía profesional sigue estando dominada por los hombres (Martínez, 2013).

La principal causa de la persistencia de esta segregación vertical es el fracaso de las políticas actuales de conciliación de la vida laboral y familiar, dado que la mayoría de las mujeres se siguen viendo obligadas a renunciar a su trabajo laboral para hacerse cargo del cuidado de hijos, familiares y enfermos y asumir grandes jornadas laborales cada día (Verchili, 2005). Además, el habitual mayor desempleo femenino, la mayor temporalidad y el trabajo a tiempo parcial, junto a las discriminaciones salariales, la segregación laboral horizontal y las menores posibilidades de promocionarse demuestran que el incremento

de la ocupación femenina no viene acompañado de una mayor igualdad, sino que las mujeres y hombres siguen presentando diferentes y desiguales formas de insertarse en el mercado de trabajo remunerado (Rubio, 2008).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y el Código Unificado sobre Buen Gobierno Corporativo, aprobado el 19 de mayo del 2006, conocido como Código Conthe, incluyen propuestas orientadas a conseguir la igualdad de género y fomentar la promoción de la mujer en los órganos de decisión de empresas. Este código dedica un epígrafe a la diversidad de género con una perspectiva integradora de eficiencia y equidad: “Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la responsabilidad social corporativa, es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial de talento empresarial del 51% de la población –las mujeres– no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país”.

Desde la aprobación de esta Ley, han pasado 6 años y la cifra de hombres directivos continúa doblando la cifra de mujeres directivas, según los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística.

El estudio International Business Report de Grant Thornton de 2012 sobre la presencia de mujeres directivas en España revela que el porcentaje de mujeres directivas se sitúa en un 21% en empresas de tamaño medio y grande con más de 100 empleados, tres puntos porcentuales menos que el año 2011, por lo que nos encontramos en una fase de retroceso y en una posición inferior a la media europea (25%) y a la media mundial (24%). Al tiempo que desciende el porcentaje de mujeres en la dirección de empresas en España, aumenta el porcentaje de empresas que no cuentan con ninguna mujer en su equipo directivo, hasta alcanzar el 37%, cinco puntos más que el año pasado. La media en la eurozona se sitúa en el 35%.

El panorama se reproduce en las empresas del mercado continuo español: un 39% no cuenta con representación femenina en sus consejos de administración y la situación, en lugar de mejorar, ha empeorado drásticamente, ya que el porcentaje se mantiene incrementando 15 puntos porcentuales desde el 24% registrado en 2012. De este modo, las mujeres siguen siendo solo el 13% del total de miembros del consejo de administración.

Según Vinnicombe (2012), esto se debe a las decisiones que suelen tomar los altos mandos en épocas de recesión, pues prefieren quedarse con aquello que conocen (hombres) en lugar de tomar decisiones que consideran “arriesgadas” (contar con la presencia de mujeres en las cúpulas directivas). Consecuentemente, la diversidad de género es el reto al que han de enfrentarse no sólo las mujeres que aspiran a tener puestos de responsabilidad, sino también las empresas, pues lo más aconsejable en épocas de crisis, en lugar de reducir la diversidad de los equipos directivos, es contar con visiones nuevas, diferentes, que combinen la experiencia con la innovación (Castaño, 2009).

Por otra parte, la elevada dedicación que exigen estos puestos de trabajo tanto en términos de dedicación horaria como en torno a la compatibilización de estas actividades con otro tipo de trabajos, establece la existencia de dificultades para la mujer en la conciliación de la vida laboral y familiar. De tal modo que se ha determinado que ser madre y directiva y/o empresaria al mismo tiempo es un hecho que exige una elevada dificultad (Castaño, 2009). Para alcanzar el equilibrio entre sexos en los consejos de administración de las grandes empresas “es necesario un cambio social que aborde desde el reparto de tareas entre los sexos en el seno de la familia, hasta la adopción de horarios más racionales en las empresas y la enseñanza, pasando por las propias políticas de contratación y promoción que se aplican en las empresas. La presencia de mujeres en cargos con capacidad de decisión puede contribuir enormemente a estos cambios sociológicos de los que depende no sólo la igualdad sino buena parte del crecimiento sostenible en el futuro” (Lázaro, 2013)

2.3.1. Cultura de la sociedad española: Ruptura de valores patriarcales.

El punto de partida que toma la cultura española en cuanto a la dirección empresarial remite a las posiciones de dominio y poder de los varones, característica de las sociedades patriarcales. La construcción de los estereotipos de género, según los cuales mujeres y hombres no tienen capacidades equivalentes y la valoración social de sus funciones y roles no les iguala, ha asignado a los hombres el monopolio de la racionalidad, el intelecto, la fuerza, la razón, la cultura e incluso la producción de la feminidad identificada con todo aquello que no es lo masculino; con lo cual, y en coherencia con la lógica que caracteriza el sistema patriarcal de pensamiento, las mujeres son identificadas con lo irracional, emocional y natural, es decir con lo contrario a lo masculino (Díaz, 2012).

Esta tendencia histórica ha construido una cultura que ha dividido el mundo laboral en dos esferas, la pública y la privada. La primera se ha asociado al dominio masculino, abarcando los espacios laborales, políticos y económicos, es decir, todo aquello relacionado con las actividades retribuidas que otorgan un cierto status. En cambio, la segunda, se ha relacionado con el mundo femenino, caracterizado por lo doméstico, los afectos primarios, con aquellas actividades no retribuidas económicamente o menos importantes de cara a crear el status de quien las realiza. Esta división ha perjudicado a lo largo del tiempo a la mujer social, laboral y moralmente; privándola del derecho a la educación, a los ingresos y a la vinculación con el espacio público (Alfonso y Aguado, 2006) y, consecuentemente, si ha dificultado su acceso a puestos de trabajo a diferentes niveles, más aún lo ha hecho hacia aquellos puestos de dirección, con dominio de poder y de responsabilidad empresarial.

Sin embargo, hoy en día se está produciendo una evolución positiva contra este pensamiento o cultura que tradicionalmente ha caracterizado a la sociedad española como “machista” (Alfonso y Aguado, 2006), gracias a una educación cada vez menos sexista y más igualitaria, que constituye un paso importante

para la erradicación de esta división sexual entre hombre y mujer, y entre lo público y lo privado, así como un mayor acceso de la mujer hacia la cúspide laboral. Y, como todo lo que se construye es susceptible de ser modificable, es posible que el modelo androcéntrico esté consiguiendo desaparecer y la estructura patriarcal jerárquica de subordinación de la mujer al hombre también (Díaz, 2012).

De hecho, “en la actualidad, las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino por expresarlos en su cotidianeidad laboral” (Kaufmann, 1996). Esta evolución comienza a surgir en la sociedad española tras la construcción de organizaciones y movimientos feministas de liberación de la mujer, el apoyo gubernamental, las políticas y leyes hacia la igualdad entre hombres y mujeres, los cambios en los modelos de educación hacia roles de género compartidos entre ambos sexos, la mayor motivación de las mujeres por formarse, por sentirse realizadas e independientes, el mérito, la dedicación y el empeño que las caracteriza, la aprobación de la ley del divorcio (1981), que ha supuesto la aparición de familias monoparentales y/o unipersonales y con ello, la necesidad de las mujeres de tener independencia laboral por no disponer del apoyo económico de sus parejas, que tradicionalmente se ha consolidado como el sustento económico familiar, así como el desempleo de los varones de los últimos años como consecuencia de la crisis que atraviesa España, etc. Todos estos factores han impulsado sus carreras y han resultado favorables para que la situación de la mujer trabajadora mejore y tome camino hacia posiciones de liderazgo y poder en las empresas y organizaciones.

Por otra parte, la globalización, la apertura y el aumento del comercio internacional han obligado a las empresas a enfrentarse a mercados diversos y amplios y, consecuentemente, se han visto en la necesidad de incorporar la diversidad de capital humano y de talento como forma de enfocar sus actividades productivas hacia condiciones que hagan más favorables sus resultados (Castaño, 2009).

A pesar de todos estos cambios que se están produciendo en la cultura española, aún queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dado que la educación española está todavía marcada por estereotipos y roles de género que sitúan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. Asimismo, el freno clave que encuentran en el acceso y la promoción hacia un trabajo directivo es la dificultad para compatibilizar el mismo con las responsabilidades familiares. Esta discriminación es inaceptable y seguirá reproduciéndose, a menos que la sociedad en su conjunto se proponga erradicarla, no sólo por razones de justicia democrática, sino también para evitar el despilfarro que supone, en una sociedad que aspira a ser avanzada y moderna, el prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mitad de su ciudadanía.

De la misma manera que las mujeres se han ido incorporando a la esfera pública, los hombres deben asumir sus responsabilidades en la esfera privada. Es cierto que ha habido un cambio positivo y una asunción de tareas del hogar, del cuidado de los hijos y de las personas dependientes, pero generalmente desde una actitud subsidiaria de ayuda y no de responsabilidad. La conclusión más generalizada es que cualquier acción para incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo exige, como condición necesaria para ser efectiva, aligerar las responsabilidades familiares y compartir con los varones las cargas domésticas (Barberá, Ramos y Sarrió, 2000).

2.3.2. Cultura empresarial española.

Empresarios/as y directivos/as reconocen la persistencia de prejuicios sociales apriorísticos contra las mujeres directivas y, en este sentido, consideran que la cultura organizacional constituye una de las barreras más persistentes, que se difunde con rapidez en el entorno laboral, siendo fácilmente interiorizada por todos los miembros del equipo de trabajo. Esto actúa como un freno constante contra la promoción directiva de las mujeres y es, además, difícil de detectar,

por lo que se percibe como factor decisivo que apuntala el techo de cristal y que, por su invisibilidad, resulta difícil de combatir (Barberá, Ramos y Sarrió, 2000). La cultura empresarial española se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Está fundamentalmente dominada por valores masculinos, como consecuencia del patriarcado y de la estructura social que tradicionalmente se ha basado en una división del trabajo motivada por la separación de habilidades, capacidades y destrezas propias de cada género. Esto se percibe como la principal causa explicativa de la infra-representación de las mujeres en las cúpulas directivas (Collado, 2009).
- La costumbre social ha reducido tradicionalmente la función de la mujer al ámbito privado, limitando su acceso al mundo laboral, a nivel personal, familiar y sociocultural. El principal problema es que no se considera que las mujeres sean iguales que los hombres, a pesar de que el contexto se base en estructuras con igualdad de oportunidades y, como consecuencia de ello, los directivos no saben tratarlas como iguales, pues las encasillan dentro de la gama de protagonistas familiares: madre, hija, hermana y esposa (Kanter, 1977; Hite, 2000). Este hecho supone en la mujer trabajadora consecuencias psicológicas que la llevan a sufrir angustia por el sentimiento de abandono hacia la educación de sus hijos, y el desapego como esposa y ama de casa (Díez Gutiérrez et al., 2002). Por esta razón, las mujeres directivas se ven en la constante necesidad de buscar el equilibrio entre el ámbito profesional y el personal. Y es que, independientemente de cuál sea la situación personal y familiar de la mujer, soltera o casada, tengan o no hijos/as, se presupone que dependen de lo emocional, doméstico y familiar, lo cual las coloca en una posición impropia de puestos directivos (Castaño, 2009).
- Existe discriminación en la promoción (Gimena, 2001), por las expectativas existentes sobre la forma que tienen de ejercer su cargo, dando por sentado que los hombres se ajustan mejor al modelo de dirección deseado.

De esta forma, se da por supuesto que las mujeres dirigen peor que los hombres, puesto que ellos están entrenados tradicionalmente para ejercer el poder (Díez Gutiérrez et al. 2002). En este sentido, consideran la heterogeneidad como una posible fuente de conflictos y dificultades en la toma de decisiones (Pearce y Zahra, 1992). Los directivos, a menudo, perciben el grado de compromiso y exigencia de las directivas como menor que el de los hombres, con una menor dedicación de tiempo y esfuerzo a la creación y fortalecimiento de las redes informales de poder (Castaño, 2009), pues mientras ellos tienen sus propias redes al salir del trabajo, ellas se van a casa y no participan de las reuniones fuera del horario de trabajo. Por esta razón, cuestionan el trabajo de las directivas, y ante un directivo y una directiva en igualdad de condiciones, los directivos prefieren promover a otros hombres (Toribio, 2001).

- Existe discriminación salarial (Toribio, 2001), pues las mujeres perciben menos salario que sus colegas masculinos, incluso ocupando el mismo cargo y nivel de responsabilidad.
- La débil y persistente participación global de las mujeres en los empleos de dirección indica que ciertos empleadores continúan teniendo dificultades para admitir que las políticas de promoción de las mujeres en el lugar de trabajo pueden constituir buenas prácticas empresariales. La razón principal reside en que las responsabilidades familiares de las mujeres y el trabajo remunerado han sido considerados tradicionalmente incompatibles (Wirth, 2001).
- Sensación de aislamiento (Gimena, 2001), pues a menudo la mujer que ocupa un alto cargo suele ser la única en ese nivel en la empresa (Toribio, 2001). Son menos cuantitativamente en puestos de responsabilidad y, a menudo, los ocupan en un entorno regido por pautas tradicionalmente masculinas.

- Persisten los estereotipos de género. A menudo el hecho de considerar a las mujeres como madres, hijas, esposas o amigas, tiende a generalizar sobre aspectos propios de ellas, como emotividad y susceptibilidad (Toribio y Gimena, 2001). En cambio, los rasgos que se han venido definiendo como propios de la dirección y el liderazgo siempre han estado asociados a las características que tradicionalmente se han atribuido a los hombres: determinación, fuerza, seguridad en sí mismo, etc. El problema es que las mujeres no buscan tanto el éxito social, por ello, no desean acceder a un cargo autoritario que, para ellas, tiende a deteriorar el clima de entendimiento y a crear distancia y enfrentamientos afectivos (Díez Gutiérrez et al., 2002).

2.3.3. Estilo de dirección diferente entre hombres y mujeres.

El estudio realizado por Castaño (2009) analiza los perfiles y estilos de dirección de hombres y mujeres, señalando que las mujeres directivas tienden a realizar un mayor esfuerzo personal, pues se enfrentan a mayores sacrificios familiares que les dificultan en gran medida tener pareja o hijos/as. Así, realizan mayores esfuerzos para conciliar el trabajo laboral con el familiar, dada la mayor dedicación laboral de sus parejas. Además, tienen peores condiciones laborales, pues, a pesar de que las mujeres directivas tienen jornadas más atípicas o heterogéneas y unos niveles de flexibilidad y movilidad similares a los de los hombres, sus niveles salariales siguen siendo inferiores (Castaño, 2009).

Los perfiles directivos tienden a mantener más similitudes que diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los métodos adoptados para la gestión de la empresa. De esta forma, se asocia a las mujeres con actitudes más proclives a conseguir los objetivos y la calidad guiados por la intuición y las aspiraciones

formativas que las caracteriza, mientras que los directivos presentan mayor tendencia hacia actitudes impositivas, dado su estilo autoritario (Castaño, 2009).

El género es una constitución cultural que establece cualidades, atributos y comportamientos diferentes a hombres y mujeres. De esta forma, se atribuye a los varones las características y comportamientos de agresividad, independencia, ambición, racionalidad, capacidad analítica y de decisión, compromiso con la tarea y la capacidad de imponerse. Por el contrario, a las mujeres se las asocia con la intuición, dulzura, emocionalidad, sensibilidad, comunicación, empatía, cooperación, etc. (Castaño, 2009).

La literatura que defienden algunos autores describe los estilos de dirección de hombres y mujeres con grandes diferencias en cuanto a las características y comportamientos tradicionalmente considerados como masculinos o femeninos. Así, las diferencias de género que influyen en el estilo de dirección, por el modo en que cada uno afronta la persecución de los objetivos y las estrategias, describen a las mujeres directivas “de sensibilidad social” y a los hombres “de instinto económico” (Burgess y Tharenou, 2002). De esta forma, se concibe a la mujer con el poder de forma colaboradora y no autoritaria, preocupada por el bienestar de las personas, mientras que los hombres tienen conductas centradas en los objetivos y el control (Vinnicombe, 1995).

El liderazgo femenino lo define Rosener (1990 y 1995) como interactivo, orientado a estimular la participación, compartir el poder, estimular la autoestima de los demás; mientras que los hombres se apoyan en la autoridad, en dar órdenes y controlar. Reconoce que estos estilos se derivan de los propios estereotipos que se asocian a hombres y mujeres, las mujeres cuidan de la familia y el hombre se dedica a la lucha.

Los rasgos más destacados que podríamos señalar y que hacen diferente el uso del poder por parte de las mujeres serían los siguientes (Díez, Terrón, Valle y Centeno, 2002):

- Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador. Una actitud más receptiva y participativa.
- Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.
- Un ejercicio del liderazgo más firme y constante.
- Más creativas en las propuestas para ejercer la dirección.
- Más comunicativas y abiertas a las relaciones personales, a las propuestas de sus compañeras y compañeros, a escuchar sin enjuiciar de una forma más comprensiva.
- Desarrollan políticas de cooperación y participación.
- Potencian relaciones interpersonales.
- Tienen disponibilidad para el cambio.
- Crean un clima de colegialidad y gestión colaborativa con el profesorado.
- Construyen redes informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, alentando a otros a compartir los recursos.
- Les preocupa el abuso de poder y utilizan la coacción como último recurso.
- Potencian el “aprender con los demás”.
- Clara preferencia por enfoques consultivos y cooperativos.
- Habilidad para combinar y reconciliar expectativas contradictorias, promoviendo el compromiso colectivo de los miembros de la organización.
- Desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo.

- Mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional” más sensible a las emociones y situaciones personales de los demás.

Otro estudio sobre el estilo de dirección de las mujeres, realizado por Helgsen (1995), pone de manifiesto otros rasgos de liderazgo femenino. De forma que, suelen trabajar a un ritmo más apacible que los hombres, con pausas planificadas que les ayudan a evitar las situaciones de estrés, procuran ser accesibles para los miembros de la organización, y poseen una actitud de “cuidado” o de “ayudar” y “comprometerse” con lo que hacen. Su principal objetivo en la organización es “mantener las buenas relaciones”, crear un clima agradable de apoyo mutuo. Tratan de tener buenas habilidades de comunicación. Suelen ser directivas de pequeñas organizaciones, más que de grandes corporaciones, y las estructuran en forma de “redes” en lugar de una estructura jerárquica, de forma que fluye la información en múltiples direcciones. Procuran ganar tiempo para realizar otras tareas no vinculadas con el trabajo profesional, etc.

A modo de conclusión podemos decir que las mujeres ponen la parte emocional también en el trabajo. En general, se hallan más capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas, desarrollando para ello sus dotes intuitivas naturales (Kaufmann, 1996).

2.3.4. La conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se ha convertido en uno de los mayores retos de la sociedad actual. Las primeras demandas de equilibrio trabajo-familia para dar paso a las nuevas realidades, comienzan a principios de los años setenta en los países más desarrollados con la ruptura del modelo

de estructura familiar clásica, en la que el hombre es la única figura de sustento económico, y la mujer la encargada del hogar y el cuidado y educación de los menores y personas dependientes (Andrés y Cortés, 2011). De esta forma, el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, la pérdida de protagonismo de la familia tradicional en busca de nuevas tipologías familiares (familias con dobles ingresos, familias monoparentales, etc.) ha traído consigo conflictos entre el trabajo y la familia (Caballero, 2004). Estos conflictos, además de afectar a la persona trabajadora, afectan a la empresa, pues se traducen en cuadros de estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso y rendimiento con los objetivos de la empresa, por lo que, la empresa se enfrenta a costes crecientes en cuanto a productividad en descenso, peor calidad de vida y pérdida de personas empleadas cualificadas (Caballero, 2004).

Según Vidaure (2010), conciliar significa establecer estructuras y sistemas de apoyo adecuados que permitan compatibilizar las diferentes tareas del entorno laboral, personal, familiar y social. Por lo tanto, aplicar políticas de conciliación en las empresas es fundamental para eliminar dichos conflictos y conseguir una mayor motivación, mayor implicación y como resultado, una mayor productividad en las empresas.

Esta autora menciona las ventajas que para las empresas supone apostar por la conciliación y el equilibrio entre la vida familiar y la laboral, y establece que mejora la competitividad, el clima laboral, la calidad en los procesos, la imagen de la empresa, incrementa el cumplimiento de los objetivos de la empresa, se reducen las bajas laborales, el absentismo, se aplican reducciones y bonificaciones fiscales, así como subvenciones, entre otras. Por el lado de los/as trabajadores/as, mejora su bienestar personal, familiar, profesional y social, incrementa la motivación y el compromiso con la empresa, el rendimiento productivo, disminuye el estrés y, en general, mejora la calidad de vida.

Para ello, hay que ir creando y apoyando cada vez más las políticas que favorecen la conciliación en todos los ámbitos de la vida diaria. La intervención

de los poderes públicos y de las empresas en esta materia es, por tanto, fundamental para incentivar la presencia femenina en el empleo. Es la mayor asignatura pendiente y posiblemente constituye el mayor de sus impedimentos en su desarrollo profesional, puesto que su avance en el mercado de trabajo no ha supuesto una disminución de sus tareas y responsabilidades domésticas, sino que generalmente le hacen soportar una carga superior a la que venía arrastrando históricamente (Cortés, 2011). Por ello, es tan importante que los hombres empiecen a formar parte de la esfera privada como la mujer lo está haciendo en la vida pública, asumiendo responsabilidades compartidas, tanto dentro del hogar, como fuera del mismo.

Se trata de que la conciliación haga compatible la familia y el trabajo, para ambos sexos, a través de la corresponsabilidad (Andrés y Cortés, 2011). Según estos autores, “la consecución de este propósito requiere un cambio de mentalidad y una implicación directa de los hombres, sin su participación no puede existir el reparto equitativo de responsabilidades y tareas”. Para que esto sea posible, el hombre debe romper con su rol tradicional (Alfonso y Aguado, 2006), y para ello debe:

- Renunciar a su posición de poder y superioridad con respecto a la mujer.
- Renunciar a los privilegios que tradicionalmente le ha otorgado su posición.
- Aprender los conocimientos y habilidades necesarios para conseguir un desarrollo en el mundo afectivo y emocional.
- Centrarse en la importancia de la paternidad, en la necesidad de implicarse efectiva y afectivamente en la crianza y educación de sus hijos/as, y en la transmisión de los nuevos valores de igualdad. Este aspecto es clave para romper con la transmisión de los tradicionales valores patriarcales.
- Adquirir una autonomía personal con las habilidades necesarias que le libere de depender de otras personas (comida, aseo, vestido y mantenimiento del hogar).

La sociedad es consciente de este problema y de que la corresponsabilidad de las tareas profesionales y familiares se hace esencial para solventar la difícil situación que encuentran las mujeres en sus carreras profesionales y para hacer más fácil y asequible el acceso y la participación en el mercado de trabajo, en las cúpulas directivas y en los consejos de administración de las empresas, no sólo por razones de igualdad, sino por la eficiencia empresarial que supone la diversidad de género en las organizaciones.

Sin embargo, el equilibrio entre estas esferas de la vida depende de muchos factores. Según Andrés (2011), “la consecución de una vida laboral, familiar y personal equilibrada y armonizada triunfará si todos los agentes sociales ponemos empeño en esta necesaria conciliación. Los políticos deben seguir impulsando leyes y acciones que continúen velando por este equilibrio, los/las responsables del sector empresarial deben asumir, sin titubeos y sin restricciones, que la conciliación y la igualdad son derechos de los trabajadores y trabajadoras. Y los hombres y las mujeres, los ciudadanos y ciudadanas de esta sociedad, deben trabajar también por aceptar que la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral sin duda nos hará disfrutar de una vida personal más plena”.

2.3.5. Cultura de superación de la mujer.

Las cualidades propias de la mujer y su capacidad para hacer el papel que corresponde a cada momento, facilitan la ejecución de sus tareas propias en el entorno actual tan cambiante y hace que se adapte perfectamente a cada nueva situación. Su continua lucha por hacerse valorar le ha llevado a tener como principio prioritario “el respeto de los demás”, que a su vez se manifiesta en la aplicación de un principio de igualdad dentro de la empresa en todos los sentidos. Sin embargo, la brecha de género no conseguirá eliminarse en el mercado laboral si no se logra un cambio en los estereotipos existentes en la mujer. Deben ser ellas, con su esfuerzo, las que consigan un cambio en la sociedad, que las acepte tal y como son (Lozano, 1998).

Por esta razón, “ellas” deben luchar y superar cualquier percepción existente respecto a su capacidad o buen hacer, pues a menudo, la escasez de modelos positivos de otras mujeres que ocupan puestos gerenciales y que pueden servirles de referencia supone una barrera importante para iniciar una carrera profesional.

Como generalmente hay pocas mujeres, las posibles candidatas no se deciden a dar el paso porque no se sienten cómodas en una cultura masculina. De esta forma la cultura no cambia, ellas perciben el rechazo y no se atreven a incorporarse (Castaño, 2009).

Por otra parte, la inseguridad y la baja autoestima que se ha fomentado tradicionalmente en ellas ante el ejercicio del poder, por el hecho de considerar que una mujer en un puesto directivo podría ser menos respetada y valorada por sus subordinados que otros hombres en cargos directivos, les ha llevado a cuestionarse y sentirse más observadas en su tarea de dirección, que sus compañeros varones (Díez Gutiérrez et al., 2002).

Es por ello, que la superación profesional de la mujer necesita de una lucha consigo misma, no contra los hombres ni con el resto de compañeras de su propio género, sino que debe darse cuenta de que está perfectamente capacitada para realizar cualquier trabajo, en cualquier sector y descartar la idea preconcebida de que las mujeres sólo están preparadas para desarrollar trabajos acordes con los estereotipos del género femenino que actualmente se siguen manteniendo (Collado, 2009).

2.3.6. Cambio Estructural.

El cambio estructural que ha sufrido el mercado de trabajo, que ha hecho posible que la mujer empiece a formar parte de este mundo, se esfuerce por buscar una independencia personal y económica, y evolucione profesionalmente, se debe a varias causas (Bover 1992; Lozano, 1998). De un lado, la terciarización de la economía y el desarrollo tecnológico, que se ha

traducido en una mayor proporción del trabajo no manual, lo cual ha beneficiado a las mujeres, dado que son éstas las que generalmente desempeñan este tipo de trabajos. De otro lado, el mayor nivel de educación de la mujer y el descenso en el número de hijos ha facilitado su acceso al mercado laboral.

La creciente formación supone un incremento de su participación en los diferentes niveles superiores de estudios, que permite formar a mujeres más preparadas para afrontar diversas situaciones (Toribio, 2001) y un acceso a puestos más cualificados. Por otro lado, el menor número de hijos viene dado, no sólo por la incorporación de la mujer al trabajo, sino por la nueva estructura familiar y por el coste económico que supone.

El ciclo económico de las últimas décadas también ha incentivado la entrada de muchas mujeres por la mayor probabilidad de encontrar empleo en una economía en auge. Por otra parte, la precarización laboral de la mujer es una causa, menos positiva, que ha permitido una mayor incorporación femenina. El deterioro en la calidad de los empleos, con menor estabilidad laboral y menores retribuciones respecto de los hombres, ha supuesto para los empresarios asumir un menor riesgo ante la posibilidad de contratar a una mujer con un contrato temporal y con un salario menor (Lozano, 1998).

Este cambio que, sin duda, ha favorecido la situación de la mujer en el mundo laboral, ha supuesto, además, un cambio en las estructuras y organizaciones jerárquicas, que han pasado de ser predominantemente masculinas, a tener mayor presencia y valores femeninos. Pues la experiencia de la mujer en sus tareas y responsabilidades diarias, y la ruptura de los roles tradicionales de la mujer al demostrar su capacidad de tomar decisiones, de dirigir, de organizar o planificar los recursos económicos (Toribio, 2001), la están convirtiendo hoy en día, en una figura importante en las organizaciones, cuyos rasgos y valores tienen mucho que aportar a las nuevas formas de dirección; como se ha visto anteriormente.

Los cambios en la sociedad, con la introducción de la mujer a la educación, cultura y trabajo ha supuesto una importante transformación en las relaciones sociales (Toribio, 2001), en la que la participación de la mujer no se ha limitado a un simple proceso de imitación de los hombres, sino que, a pesar de las dificultades e incompatibilidades que a veces resultan difíciles de superar, intenta compatibilizar el trabajo con su vida personal (Alberdi, Escario y Matas, 2000).

La evolución en la mentalidad y en la educación, la continua adaptación y flexibilidad, son claves para suponer en el futuro un cambio socioeconómico, donde la mujer no debe conformarse con el entorno y con los valores que se le han otorgado tradicionalmente, sino que debe imponer una lucha personal en busca de su equilibrio personal y profesional necesario, como madre, esposa y trabajadora, que haga posible el completo desarrollo de su actividad (Lozano, 1998).

2.4. EL TECHO DE CRISTAL

Morrison (1987) planteó la primera definición del techo de cristal como una barrera que es “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. Los puestos más relevantes deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero en la realidad se mantienen muy lejos, realmente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección. Afecta a todo tipo de trabajos ya que “...sea cual sea el sector laboral analizado, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima” (Sarrió et al., 2002). En consecuencia, y pese al aumento exponencial de los niveles de estudios de las mujeres, la segregación vertical apenas se ve disminuida (Rubio, 2008).

Los hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos, y en los niveles superiores de los empleos profesionales, mientras que las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos (Wirth, 2001). La escasa presencia femenina existente en las cúpulas de las grandes empresas españolas se justifica porque una vez superadas las barreras de la formación, continúan presentes las barreras a la promoción profesional de las mujeres, es decir, existe una cultura empresarial en las empresas que dificulta el acceso a la mujer a puestos de toma de decisiones empresariales, como ya se ha visto anteriormente; desperdiciando el talento de las mujeres que se quedan sin promocionar (Castaño, 2009) y, aunque la tendencia sea levemente ascendente, no parece suficiente.

Para entender por qué las mujeres se encuentran infra-representadas en los trabajos directivos o por qué cuando desempeñan puestos de dirección se mantiene vigente la discriminación de género, hace falta conocer las principales barreras que obstaculizan su carrera profesional. Las mujeres tienen que afrontar mayores obstáculos en su desarrollo profesional, y los más comunes en "la carrera directiva" proceden de las responsabilidades familiares que, casi siempre, asumen como rol central de género. Las obligaciones familiares, principalmente el cuidado y la educación de los hijos, inciden directamente, en su menor disponibilidad para viajar o cambiar de lugar de residencia, y en el horario laboral, aspectos todos ellos que se consideran centrales para la promoción directiva.

Las causas o barreras que encuentran las mujeres en el acceso a la cúspide empresarial se han explicado con anterioridad. Básicamente se fundamentan en: a) una cultura empresarial española basada en el patriarcado, que ha reducido tradicionalmente las tareas de la mujer a la esfera privada, alejándola del mundo laboral; b) la falta de modelos de mujeres directivas que motiven o sirvan de referencia para nuevas candidaturas; c) la discriminación en la promoción, como consecuencia de los modelos de dirección deseados por los directivos, basados en que "el hombre es más apto para un puesto directivo que una mujer"; d) la persistencia de los estereotipos y los roles de género; e)

la inseguridad y la baja autoestima ante el ejercicio del poder; y f) la dificultad en la compatibilización de las cargas familiares y laborales, así como la falta de corresponsabilidad doméstica.

No obstante, hay muchas razones que garantizan un aumento de la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad y cargos directivos para los próximos años, como por ejemplo, la creciente formación que la mujer viene recibiendo, incrementando su participación en niveles superiores de estudios (Toribio, 2001), así como, la ya nombrada progresiva, aunque lenta, incorporación de la mujer en este ámbito, la cual irá rompiendo estos esquemas tradicionales y prejuicios que actualmente existen (Chinchilla, García y Mercadé, 1999).

Además, son muchas las instancias, nacionales e internacionales, que abogan por romper con estos roles y conseguir una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. La Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015 (Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones) insiste en la importante necesidad de continuar apostando por la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, con medidas como “estudiar iniciativas que mejoren el equilibrio entre sexos en la toma de decisiones y promuevan una mayor participación de la mujer” y “supervisar el objetivo del 25% de mujeres en las posiciones de mayor responsabilidad” (Consejo Económico y Social, 2011). La importancia en el desarrollo económico que tiene la mayor participación de las mujeres incide en mejores resultados para las empresas en términos financieros y una mayor excelencia en términos organizativos (Comisión Europea, 2010).

Para facilitar el avance de las mujeres en los puestos directivos y de dirección se requiere un compromiso de alto nivel para cambiar la cultura existente dentro de una empresa u organización. Entre las recomendaciones que

destaca el informe de Wirth (2002) "Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección", encontramos las siguientes:

- Se deben establecer programas de sensibilización en los niveles jerárquicos para lograr una mayor comprensión de las cuestiones relativas al género y a la familia por parte de los directivos.
- Facilitar el acceso de las mujeres a la formación para los puestos ejecutivos y a una experiencia operacional, a mentores y a modelos de comportamiento de los niveles más altos, a fin de competir en igualdad con los hombres.
- Suprimir las pérdidas de derechos en los planes de jubilación por interrupciones de la carrera profesional, otorgar licencias no remuneradas con una garantía de empleo al retorno al trabajo, y la promoción de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, a fin de asegurar que las mujeres no se vean perjudicadas económicamente por la maternidad.
- Hacer de las políticas favorables a la familia elementos importantes en el conjunto de medidas destinadas a apoyar a las mujeres en el trabajo, pues resulta difícil conciliar las largas horas de trabajo que son exigidas al personal directivo con el tiempo necesario para atender a las responsabilidades familiares (incluir horarios flexibles, licencia parental para hombres y mujeres, servicios para el cuidado de los niños, etc.).
- Garantizar que la legislación contra la discriminación se aplique en el lugar de trabajo.
- Ofrecer a las trabajadoras empleadas a tiempo parcial los mismos derechos, condiciones y prestaciones que disfrutaban los trabajadores/as a tiempo completo. Además, garantizar la igualdad de condiciones y prestaciones, someter los salarios a procedimientos de revisión, así como evaluar y controlar regularmente los sistemas de remuneración.
- Suprimir tanto las imágenes estereotipadas de los hombres y de las mujeres en función del sexo como el lenguaje sexista en los programas escolares, a fin de eliminar actitudes discriminatorias en todo el ámbito de la enseñanza y de la orientación profesional e inculcar la noción de

igualdad de participación de las mujeres en todas las áreas de la sociedad en la conciencia de los niños y niñas, desde la más temprana edad.

- Establecer programas destinados a mejorar la presencia de las mujeres en la jerarquía académica, particularmente en las áreas de estudios no tradicionales.
- Disponer de guarderías en las ciudades universitarias para dar mayor flexibilidad profesional y orientar los materiales de promoción de estudios universitarios en materias científicas y tecnológicas hacia las mujeres estudiantes.
- Elaborar programas para que los empleadores reconozcan las aptitudes de las mujeres y los beneficios que ellas pueden aportar a sus empresas, a modo de superar la opinión generalizada de discriminación hacia las mujeres.

2.5. HERRAMIENTAS FACILITADORAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LA MUJER

Para erradicar la situación de discriminación laboral por sexos, se hace necesario fomentar la participación de las mujeres en el empleo y en los órganos de dirección de las empresas, no sólo atendiendo a la legislación laboral, sino a través de toda la estructura empresarial española, para conseguir una mayor igualdad de oportunidades, así como para favorecer la diversidad en la organización, de forma que mejore el gobierno corporativo. De cara al futuro, y con el propósito de facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral y a los diferentes niveles jerárquicos, sería conveniente que las empresas tengan en cuenta una serie de consideraciones oportunas, respecto a los roles de género, la participación femenina en la toma de decisiones, la conciliación de la vida laboral y familiar y la brecha salarial entre hombres y mujeres (CES, 2006), en la dirección de eliminar esta discriminación que sufren las mujeres (Castaño, 2009).

En las últimas décadas se han reconocido los derechos de las mujeres como parte de los derechos humanos, en la medida que se exige la no discriminación por razones de sexo. El principio de igualdad a nivel legal ha generado importantes cambios en los derechos de las mujeres y su posibilidad de acceder a las diferentes esferas sociales. Esta igualdad legal no será real sin el apoyo explícito de políticas que desarrollen planes que garanticen o favorezcan el acceso de la mujer a las diferentes áreas de poder en igualdad de oportunidades (Díez Gutiérrez et al., 2002). Por esta razón, la integración de la mujer en el mercado laboral constituye hoy en día un objetivo prioritario de las políticas activas del mercado de trabajo y de la legislación laboral (Alujas, 2010).

En los últimos años se han realizado muchos esfuerzos y se han puesto en práctica medidas políticas para superar las discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo de la carrera profesional. Sin embargo, existe todavía una tendencia a eludir el tema de la discriminación por razón de género al abordar la escasa presencia de mujeres en los puestos de dirección y gestión, y una mayor propensión a centrar el debate en las capacidades, aptitudes, actitudes y preferencias de las mujeres (Martínez Tola, 2009).

A continuación, se indican tales medidas como factores de oportunidad en la dirección de conseguir un desarrollo profesional justo e integracionista que intente favorecer la situación de la mujer en el mercado laboral.

Primera. Las medidas de política de empleo vinculadas a las mujeres para su beneficio profesional se centran en las desigualdades del mercado de trabajo, tales como las diferencias en materia de empleo, desempleo, la segregación por géneros en los sectores y las profesiones, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y la promoción de éstas a cargos directivos (Comisión Europea, 2003).

Segunda. Otro tema que necesita especial atención es la conciliación de la vida familiar y profesional, mediante la prestación de servicios de cuidado de los niños y otras personas a cargo, el fomento del reparto de las responsabilidades familiares y profesionales (ordenación flexible de la jornada o trabajo a tiempo parcial) y, finalmente, facilidades para el regreso al trabajo después de periodos de permiso, tales como excedencias, bajas maternales, etc. (Alujas, 2010).

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) derivada del Consejo de Essen de 1994 ha contribuido a que la igualdad entre hombres y mujeres figure de forma destacada en la planificación de las políticas de empleo e incide sobre dos aspectos fundamentales: a) los cambios en la organización del trabajo y el tiempo de trabajo y su influencia sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral; y b) la oportunidad que representan los nuevos yacimientos de empleo y las iniciativas locales para conseguir una mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo (Alujas, 2010).

Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo son el instrumento que ha recogido entre 1998 y 2004 las diferentes medidas referentes al refuerzo de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Tobes, 2002, y MTAS, varios años). Las medidas adoptadas buscan aumentar la tasa de ocupación femenina y eliminar su discriminación laboral, así como favorecer la conciliación entre vida laboral y personal. Entre ellas, destaca el hecho de que un 60% de las acciones en materia de empleo se destine a las mujeres. Además, debemos señalar la mejora de la flexibilidad y seguridad del permiso laboral para el cuidado de hijos y su ampliación en determinados casos, y la mayor cobertura de plazas públicas para niños de 0 a 3 años (Ministerio de la Presidencia, 2005).

Tercera. Cabe destacar la preferencia de las mujeres en las acciones de mejora de la empleabilidad de los Servicios Públicos de Empleo (INEM y servicios autonómicos) y promoción de acciones específicas de búsqueda activa de empleo. El objetivo es aumentar las colocaciones de mujeres y crear

una bolsa de empleo a través de Internet para el intercambio interactivo de ofertas y demandas de trabajo para mujeres (Alujas, 2010).

Cuarta. Existe una serie de medidas facilitadoras de la actividad laboral de la mujer desde el punto de vista de la formación ocupacional adicionales. Los diferentes Programas Nacionales de Formación Profesional, así como la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (2002) definen a las mujeres con dificultades en el acceso al empleo o que desean incorporarse al mercado laboral como el colectivo prioritario de la formación ocupacional, en los Talleres de Empleo y en las Escuelas Taller y Casas de Oficios. Dentro de las medidas de política de empleo, la formación continua fomenta la ampliación del potencial femenino, lo que debe mejorar su posición en el mercado. De este modo, como medida activa se da prioridad a la financiación de acciones dirigidas a mujeres dentro de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (Alujas, 2010).

Quinta. Se ofrecen incentivos a la contratación indefinida de mujeres, con el objetivo de aumentar las tasas de empleo femeninas, por un lado, con la introducción de una bonificación de las Cuotas de la Seguridad Social para el colectivo femenino y, por otro, con la extensión de bonificaciones a la contratación indefinida a todas las mujeres de entre 16 y 45 años.

Sexta. En cuanto a los periodos de baja por maternidad o excedencia (Real Decreto-Ley 2/2003), existen otras medidas que favorecen la situación de la mujer en el mercado. Existe una medida llamada “coste cero”, que exime a los empresarios de pagar la cuota de la Seguridad Social para aquellos trabajadores contratados con el objeto de sustituir durante el periodo de maternidad (Alujas, 2010). Además, se han ampliado los supuestos de bonificaciones para la contratación indefinida de mujeres desempleadas, así como para la reanudación de contratos tras periodos de baja, que fomentan la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Y por último, en cuanto a las medidas para el empleo autónomo, existen Programas de Apoyo a Mujeres Empresarias que desarrollan programas de formación y apoyan la creación y el desarrollo empresarial de mujeres emprendedoras. Por otra parte, existen Programas de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia que pretenden favorecer la integración social de este colectivo de mujeres, y, otros, dirigidos a aquellas en situación o riesgo de exclusión social, como el Programa Clara. (Alujas, 2010).

2.5.1. Recursos de conciliación

La mayor dificultad que encuentran las mujeres en el acceso al mercado laboral y a la promoción profesional, como ya hemos visto anteriormente, recae en la escasez de medidas de conciliación y en la falta de corresponsabilidad doméstica, “pues nunca alcanzaremos la igualdad de oportunidades entre sexos si la mujer sigue soportando una doble o triple jornada, pues esto conlleva a qué para que la mujer pueda trabajar, ha de hacer un sobreesfuerzo continuo, renunciando a su tiempo libre y de ocio” (Alfonso y Aguado, 2006). Por esta razón se hace necesaria la intervención pública y de los diversos agentes sociales, con recursos económicos y de infraestructuras a la ciudadanía, que faciliten el acceso a servicios de apoyo a la conciliación (Yágüez y Ministerio de Igualdad, 2010):

- Por parte de las Administraciones Públicas:
 - Impulsar y desarrollar acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.
 - Promover servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes para atenuar las responsabilidades familiares y domésticas: guarderías, colegios, servicios de ocio y tiempo libre de menores, residencias para mayores, etc.
 - Desarrollar el sistema de protección social, mejorando las prestaciones económicas que se conceden a los trabajadores/as para favorecer el

- acceso a los servicios que se ofrecen: prestaciones por maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, deducción por nacimiento, etc.
- Mejorar los servicios de la Administración Pública, como agente económico, que articule una adecuada política en las gestiones administrativas y trámites que más tiempo consumen a la ciudadanía, para hacer más accesibles sus políticas de conciliación, desarrollando medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
- Por parte de los Sindicatos:
 - Desarrollar actuaciones de información y sensibilización dirigidas a los trabajadores/as y empresarios/as
 - Promover prácticas de reorganización del trabajo para contribuir a una mayor participación de mujeres en las organizaciones.
 - Incorporar en la negociación colectiva estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
 - Por parte de las empresas:
 - Desarrollar medidas que amplíen y mejoren la normativa en materia de conciliación.
 - Promover medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).
 - Desarrollar medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.

Existe una serie de instituciones que trabajan activamente por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a las que las mujeres pueden acudir para informarse de los servicios que facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral (Muñoz, 2010). Entre ellas destacan:

En primer lugar, en España se creó el *Instituto de la Mujer* en 1983, y a partir de entonces, tanto las Comunidades Autónomas como las Entidades Locales

han ido creando instituciones que profundizan en diversos aspectos de la igualdad de género, prestando servicios de asesoramiento jurídico, psicológico y social, tales como las Concejalías de Igualdad, Consejos de la Mujer, entre otras.

Por otra parte, los Centros de Servicios Sociales ofrecen toda la información acerca de la igualdad y la no discriminación, la infancia, la juventud, las personas mayores y las personas con alguna discapacidad, como por ejemplo el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Casa de la Juventud, Asociaciones, Centros escolares, de atención especial, ludotecas, etc..

En tercer lugar, *existen otros centros e instituciones* en las que se pueden encontrar recursos e información relacionada con la igualdad y todo el tema laboral, bien para buscar cursos de formación, para obtener un empleo, para recibir asesoramiento empresarial, entre otros, tales como el *Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las oficinas de empleo, las Cámaras de Comercio e Industria, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Asociaciones para trabajadores y empresarios, y Sindicatos*, entre otros.

Además, existen *recursos culturales, deportivos y de ocio*, para que trabajadores/as puedan disfrutar de su tiempo libre, tales como las *Concejalías de Cultura o del Deporte*.

En cuanto a la normativa estatal reguladora de esta materia, exponemos las siguientes:

> REAL DECRETO 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

> REAL DECRETO 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- > Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- > Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- > Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- > Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

2.5.2. Las prácticas de conciliación

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar favorecen la presencia de la mujer en el trabajo pero no necesariamente su acceso a puestos que se entienden como de dedicación completa. De hecho, la flexibilización laboral puede resultar una trampa, ya que son mayoritariamente las mujeres y no los hombres quienes se acogen a ella y, como consecuencia, se refuerza el enfoque tradicional de las mujeres hacia el hogar y los hombres hacia el trabajo. Esto hace que se supedita la carrera profesional de la mujer a la del hombre, porque éste se convierte en el principal sustento de la familia” (Ruíz, 2013). De este modo, el éxito de las políticas de conciliación radica en su universalización, puesto que si lo que se pretende es promover la igualdad, es necesario que esos planes se destinen tanto a las trabajadoras como a los trabajadores y que busquen promover una “prestación de cuidados familiares compartida” por igual por los hombres y las mujeres, ya que si se dirigen sólo a las mujeres, el coste de tales programas hará que las empresas sigan viendo más caro contratar a una mujer trabajadora que a un hombre (Caballero, 2004).

Tradicionalmente han sido los Poderes Públicos los encargados de establecer políticas de fomento del empleo y el desarrollo de leyes para conciliar la vida familiar y profesional mediante una mejor organización de los horarios de trabajo y del tiempo, concesión de permisos, licencias, etc., a fin de lograr la equiparación entre mujeres y hombres (Caballero, 2004).

En España, las autoridades públicas, inspirándose en las directivas europeas, han respondido a las nuevas necesidades y prueba de ello se halla en la Resolución del Consejo de junio de 2000, la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral (Ley 39/1999) o los Planes de Igualdad de Oportunidades (García Comás, 2002). Dicha ley regula la participación en la vida familiar y el reparto de las responsabilidades familiares entre padres y madres, favoreciendo una mayor flexibilidad en los permisos por maternidad y paternidad, adopción o acogimiento, sin que perjudique las posibilidades de acceso al empleo y a los puestos de responsabilidad de las mujeres, y posibilitando el disfrute del período de descanso para dichos casos. De esta forma, se facilita a la mujer la vinculación con su puesto de trabajo, de manera que la maternidad no suponga una barrera para su desarrollo profesional (Alujas, 2010). Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad viene a confirmar la importancia de la conciliación como corresponsabilidad con el fin de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Con la aparición de estas leyes, se han ido poniendo en marcha medidas en las grandes empresas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Existen una serie de factores y circunstancias que intensifican la necesidad de adoptar tales medidas y políticas compatibles con la familia (Chinchilla, 2001):

- Crecientes índices de participación de mujeres en el mundo laboral.
- Proceso tardío de transición del modelo tradicional de familia a familias de ingresos duales.
- Bajos índices de natalidad, elevación de la esperanza de vida y envejecimiento de la población que derivará en escasez de recursos humanos en sectores del mercado laboral.
- Cultura empresarial con horarios partidos, con una larga pausa para comer que exige la presencia del empleado/a durante muchas horas en el trabajo y hacen difícil la conciliación de trabajo y familia.

Con esto, las expectativas institucionales y sociales han conseguido generar en las empresas la necesidad de poner en marcha medidas “acorde con los tiempos” (Caballero, 2004).

Según Caballero (2004), existen múltiples modalidades de políticas empresariales que pueden ayudar a los trabajadores a equilibrar trabajo y familia:

- Se debe introducir cierta flexibilidad en la organización para que tanto hombres como mujeres puedan compatibilizar sus responsabilidades familiares con las profesionales (Flaquer, 2001).
- Flexibilidad de horarios: permite horarios de entrada y salida más amplios, de forma que se puedan adaptar a las necesidades de su vida privada. Con esto la empresa reduce los retrasos y el absentismo laboral, y aumenta la motivación en los trabajadores y constituye un interesante incentivo a la hora de la contratación.
- Flexibilidad del calendario de vacaciones: para que los trabajadores puedan adaptarlas a las necesidades o circunstancias familiares (Caballero, 2004)
- Teletrabajo: el desarrollo de las nuevas tecnologías y la telemática ofrecen a las personas empleadas la posibilidad de optimizar su tiempo desarrollando sus labores desde casa, evitando el desplazamiento innecesario. A pesar de los beneficios de esta práctica, la empresa encuentra dificultades en la supervisión del trabajo, y el trabajador puede sufrir aislamiento, la reducción de las condiciones de seguridad y de promoción (Caballero, 2004).
- Semanas laborales comprimidas: permite a los trabajadores emplear más horas de trabajo durante algunos días de la semana para reducir un día laboral.
- Horas por año: permite al trabajador elegir los días y las horas en las que desarrollará su trabajo, con la única exigencia de cubrir un determinado número de horas al año.

- Reducción de jornada: posibilidad de reducir la jornada en trabajadores con niños menores de 6 años, con la consiguiente reducción de salario.
 - Trabajo a tiempo parcial de forma que puedan compaginar el trabajo con sus labores familiares y tareas domésticas (Caballero, 2004).
 - Jornada intensiva los meses de verano.
 - Posibilidad de vacaciones extras no remuneradas. A través de esto, la empresa proporciona a sus empleados/as la opción de tomarse periodos libres de tiempo, no remunerados, para atender obligaciones familiares o situaciones personales que le pudieran surgir (Caballero, 2004).
 - Puestos compartidos: permite a dos o más personas compartir un mismo puesto de trabajo con todo lo que conlleva (responsabilidades, salario, obligaciones, etc.), asumiendo funciones completas a tiempo parcial. De manera que se asegura la continuidad del trabajo en caso de baja de alguna de las partes.
- Políticas excepcionales
 - Baja maternal o paternal: permite a padres y madres ausentarse del trabajo tras el nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a. La Ley de Igualdad reconoció en 2007 15 días para que los padres puedan atender a su pareja y a su hijo/a.
 - Excedencias para atender a los hijos o a un familiar: la duración es voluntaria, acordada y no se percibe salario durante ese periodo y se solicita para atender al cuidado de un familiar, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El Estatuto de los Trabajadores concede una duración máxima de tres años para el cuidado de los hijos, y de dos para el cuidado de un familiar de hasta segundo grado. La Ley les garantiza la conservación del puesto o reserva de uno similar, según el caso..
 - Días libres por razones personales: remunerados o no, para atender obligaciones o compromisos familiares o personales sin necesidad de recurrir a los días de vacaciones. El Estatuto del Trabajador establece que los empleados tienen derecho a faltar a su puesto un determinado

- número de días, con aviso y justificación, bien por matrimonio (15 días naturales), por nacimiento o fallecimiento, accidente o enfermedad, hospitalización (2 días), o si la causa requiere desplazamiento (4 días), por traslado del domicilio habitual (1 día)
- Baja por enfermedad: posibilita a los empleados/as tomarse días libres sin necesidad de aportar certificado de baja médica. La Ley 17/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materias de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, regula el número de días de ausencia por esta causa, con o sin deducción de retribuciones, según el caso.
 - Tiempo sabático: se trata de una excedencia parcial retributiva, que permite a trabajadores/as con una antigüedad mínima, un tiempo de duración variable, en el que se le pagará un porcentaje de su salario. La empresa garantiza el puesto inicial tras la reincorporación.
 - Existen servicios que ayudan a los trabajadores/as a reducir la carga fuera de la empresa y que facilitan la conciliación laboral y familiar. Entre ellos destacan:
 - Guarderías en el centro de trabajo o en las inmediaciones: permite reducir una de las principales causas de estrés en empleados/as, así como eliminar la impuntualidad.
 - Ayudas económicas para gastos por el cuidado de hijos/as y personas mayores: la empresa puede ofrecer apoyo financiero para pagar estos servicios (con dinero, con descuentos en centros locales, con vales especiales, etc.).
 - Servicio de información: sobre distintos aspectos relacionados con el equilibrio trabajo y vida.
 - Beneficios extrajurídicos o sociales: planes de pensiones, seguros de vida, seguros médicos.

A pesar de que es necesario establecer este tipo de medidas para crear un entorno compatible con la familia, parece que esto no es suficiente (Chinchilla,

2001). Este hecho se debe a que la cultura empresarial española se caracteriza por ser muy presencial, ya que en la mayoría de las empresas prima la presencia contra la eficiencia (Ramírez, 2010). Según los expertos, las empresas españolas tienen horarios desfasados. Según Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión para la racionalización de los horarios españoles: “En España hacemos 240 horas al año más que la media europea y nuestra productividad está en la cola de Europa”. Esta cultura del trabajo presencial y las largas jornadas laborales obstaculizan la consecución del equilibrio entre la vida familiar y la profesional, experimentando en los trabajadores y trabajadoras niveles elevados de estrés relacionados con problemas de salud y absentismo laboral, con el consiguiente descenso de la productividad en la empresa, así como abandonos del mercado de trabajo (Caballero, 2004).

Por esta razón, la cultura empresarial española debe dar un giro e intentar seguir los pasos de la cultura británica, procurando: a) establecer horarios más concentrados; b) trabajar más intensamente y salir antes del trabajo; c) reducir los horarios innecesarios de descanso (media hora para desayunar, dos horas para comer, etc.), para no abarcar tantas horas al día y, así, optimizar las horas laborales; y d) adaptar las horas escolares a las de trabajo, entre otras. De esta forma, facilitamos la conciliación laboral y familiar, logrando en los empleados/as un mayor nivel de satisfacción y compromiso, aumentos en la productividad y una reducción en los costes de las empresas (Ramírez, 2010).

En definitiva, se hace necesario un cambio de mentalidad, no sólo desde el punto de vista de la empresa, sino también del trabajador, con una mayor concienciación sobre este tema y un mayor impulso desde la administración. Sólo de este modo, cambiando la cultura general y empresarial española y adoptando políticas de conciliación conseguiremos garantizar una mayor presencia de mujeres, tradicionalmente responsables del trabajo reproductivo y por ello excluidas de la esfera productiva, y con ello una mayor diversidad en las empresas del mercado de trabajo español (Caballero, 2004).

3. CONCLUSIONES

A lo largo de los años, se han producido importantísimos progresos en la sociedad española, cuya trascendencia ha tenido efectos positivos en el mercado de trabajo y en la situación laboral de la mujer, tales como la implantación del sistema democrático español, el avance hacia el comercio internacional, el progreso científico y tecnológico, la industrialización y el crecimiento económico, en general.

Se han producido muchos cambios en el marco normativo, sobre todo, desde la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a la vez que se han desarrollado políticas de sensibilización social hacia los problemas de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo, que ha permitido a la sociedad avanzar en el terreno sociocultural, cada vez más consciente de estos problemas que afectan directamente a la mujer trabajadora.

Todo esto ha traído consigo la progresiva, aunque lenta, incorporación de la mujer a todos los ámbitos de la sociedad, concretamente, al mercado laboral. Como se ha mencionado en el presente trabajo, se ha observado un aumento significativo de la tasa de empleo, tanto masculino como femenino, pero más acusado en el caso de las mujeres, así como una aproximación de la tasa de actividad femenina a la masculina y una disminución en la brecha existente de la tasa de paro entre ambos sexos, principalmente como consecuencia de los efectos negativos que ha tenido la crisis económica sobre el empleo masculino.

Tradicionalmente, la cultura española ha marcado unos estereotipos de género que han centrado el trabajo del hombre en la esfera pública y lo han convertido en el único sustento económico de la familia; y el trabajo de la mujer en la esfera privada, otorgándole el papel “invisible” de ama de casa, madre, esposa y, en ocasiones, colaboradora improductiva en las empresas familiares. Sin embargo, el progreso que ha experimentado estos años, propio de las

necesidades que surgen de la economía de hoy en día, la ha ido alejando de este papel, y poco a poco se ha ido introduciendo en el mercado por cuenta ajena y por cuenta propia, lo que le ha proporcionado cierta independencia y, por supuesto, un reconocimiento social. A pesar de este avance en la situación profesional de la mujer, se siguen observando diferencias por razón de sexo, que se manifiestan en la segregación laboral, tanto horizontal como vertical, que caracteriza al empleo español.

Los roles o estereotipos atribuidos tradicionalmente a la mujer por los prejuicios existentes sobre su capacidad o sobre las tareas que le son propias, dividen el mercado laboral en sectores u ocupaciones, de índole masculina o femenina. Lo más destacado es que los hombres trabajan en ramas de actividad más masculinas, como la industria, la construcción y el transporte, con contratos generalmente a largo plazo y a jornada completa; frente a las mujeres que suelen trabajar a jornada parcial, con contratos más precarios y de duración determinada, y en ramas feminizadas, como la educación y los servicios sociales. Esta realidad pone de manifiesto la segregación laboral horizontal. Asimismo, estas diferencias en la dedicación horaria y en las características de los contratos, así como el tipo de actividad que desarrolla un sexo u otro, marca diferencias en las recompensas retributivas, generando una brecha salarial que agudiza, aún más, las desigualdades laborales y la discriminación por razón de sexo en el mercado laboral español.

Estas desigualdades y, sobre todo, las dificultades que encuentran muchas mujeres para conciliar la vida familiar con la profesional suponen, además, un freno para el acceso de la mujer a la cúspide directiva de las empresas. De los resultados obtenidos podemos decir que la mayoría de las mujeres ocupadas son empleadas y que el porcentaje de directivas en las empresas es muy bajo, a pesar de ser el nivel que mayor evolución ha presentado en los últimos años. Esta escasa representación indica la existencia de una segregación laboral vertical, fundamentada en discriminaciones en la promoción profesional y, como consecuencia, el desperdicio del talento de la mitad de la población. Por esta razón, es necesario gestionar la diversidad en los consejos de

administración a través de toda la estructura empresarial española, no sólo para facilitar el acceso de la mujer a los puestos de poder y lograr una mayor igualdad de oportunidades en la lucha contra la discriminación, sino para formar parte importante en el proceso de superación de la crisis económica, ya que el máximo y sostenible aprovechamiento del potencial de todos los miembros de la sociedad supondrá una mayor eficacia empresarial.

En consecuencia, han sido unos años marcados por un cambio social e institucional que ha favorecido el acceso de la mujer al mercado laboral y la integración en la sociedad de las perspectivas de género. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para eliminar los estereotipos que siguen caracterizando a ambos sexos y, así, poder erradicar la desigualdad laboral que sigue persiguiendo hoy en día a la mujer trabajadora.

http://www.youtube.com/watch?v=J9oMOoQXSSI&feature=player_embedded

4. BIBLIOGRAFIA

- ADECCO (2012): *V Encuesta a mujeres directivas* (2011).
- ADECCO (2012): *VI Informe perfil de la mujer trabajadora* (2011).
- ADECCO (2013): *VII Informe perfil de la mujer trabajadora* (2012).
- Alfonso, P. y Aguado, J.P. (2006): *Estereotipos y coeducación*. Redes por la igualdad. Consejo Comarcal del Bierzo.
- Alujas Ruíz, J.A. (2010): "La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España". *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 11, pp. 61-80.
- Andrés Chavarrías, J.L. y Cortés Majolero, M.J. (2011): *Guía municipal de conciliación de la vida familiar, laboral y personal*. Concejalía de políticas de igualdad. Ayuntamiento de Burjassot.
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S. y Devece, C. (2011): Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XV Congreso de Ingeniería de Organización*, pp. 986-994.
- Brunet Icart, I. (2009): Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional. *Investigación*. Universidad Rovira i Virgili.
- Caballero Bellido, M. (2004): *Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: Buenas Prácticas*. Infopolis 2000, S.L. (http://www.igualando.org/recursos/docs/conciliaci%C3%B3n%20y%20usos%20del%20tiempo/políticas_empresariales.%20Buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf).
- Castaño Collado, C. (2009): *Mujeres y poder empresarial en España*. Tesis. Universidad Complutense de Madrid.
- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2008): La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía Industrial*, nº 367, pp.121-137
- Ceja, L. (2008): "El papel de la mujer en la empresa familiar: el reconocimiento de un rol crítico pero a veces invisible". *Newsletter* nº 38. Cátedra de Empresa Familiar del IESE.
- CES (2012): *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España*. Núm. 01/2011. Consejo Económico y Social de España
- De Las Heras, M. y De Anca, C. (2010): *Crisis financiera y desempleo: ¿afecta más a la mujer?*. Artículo de MBA Educación Ejecutiva (<http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/crisis-financiera-y-desempleo-afecta-mas-la-mujer>).
- Díaz Anguita, S. (2012): *El ejercicio del liderazgo de las mujeres*. En <http://www.murgibe.com/wp-content/uploads/2012/07/TFM-Silvia-Díaz.pdf>
- Díez Gutiérrez et al. (2002): "Las Mujeres y el Poder en las Organizaciones Educativas". *Revista Complutense de Educación*. Vol. 13, Núm. 2, pp. 44-51.
- Díez Gutiérrez, E.J.; Terrón Bañuelos, E.; Valle Flórez, R.E.; y Centeno Suárez, B. (2002): "Las mujeres y el poder en las organizaciones educativas". *Revista Complutense de Educación*. Vol. 13, Núm. 2, pp 485-513.

- Gómez Bueno, C. (2001): "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis". *Papers* 63/64, pp.123-140.
- González Morales, M. O. (2001): *Actitudes y motivaciones hacia el trabajo y la creación de empresas según género*. Boletín Económico de ICE N° 2709.
- Grant Thornton (2013): *Presencia de mujeres en puestos directivos: retroceso en España*. International Business Report.
- Ibáñez Pascual, M. (2008): "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". *Revista Española de Investigación Sociológicas (Reis)*. N° 123, 2008, pp. 87-122.
- Ibáñez Pascual, M. (2010): "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas". *Revista Internacional de Sociología (RIS)*. Vol. 68, N° 1, pp. 145-164.
- Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2010): "Evolución reciente de la segregación laboral por género en España". *RUCT*, 11/2010, pp. 81-105.
- INE (2013): *Encuesta de población activa (1980-2012)*. Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2013): *Mercado laboral (2008)*. 2/2008. Cifras INE. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2013): *Mercado laboral (2011)*. España en cifras. Instituto Nacional de Estadística.
- Martínez Herrero, M.J. (2013): *Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea*. En http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/area3/Mjose_Martinez.pdf.
- Martínez León, I. M. y De Miguel Gómez, M. D. (2006): "La importancia de la mujer en el medio rural español". *Estudio*. Universidad Politécnica de Cartagena.
- Martínez Tola, E. (2009): "Segregación vertical, discriminación indirecta por razón de género y cuotas de participación". III Congreso de Economía Feminista.
- Maruani, M. (2002): "Trabajo y el empleo de las mujeres". *Revista del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales*, 55, pp. 156-159.
- Ministerio de Igualdad (2010): *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid.
- Nicolás Martínez, C., López Martínez, M. y Riquelme Perea, P.J. (2010): *La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España*. Murcia. Proyecto social, vol. 13, n° 1, pp 38-62.
- Palacio Morena, J.I. y Simón Pérez, H.J. (2006): "Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España". *Estadística española*, Vol. 48. Núm. 163, pp 493-524.
- Prieto Rabanal, R.M (2009): *Representación de la mujer en los órganos de decisión de las empresas del IBEX 35*. Boletín CIES N° 84
- Ruiz Lozano, M. (1998): "La Mujer y el Mercado Laboral: Una especial referencia a los puestos directivos". *Revista de Fomento Social*, n° 53, pp. 119-130.
- SEF (2009): *Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia*. Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.
- Serizawa, Hopkins y Cruz (2004): *Romper el techo de cristal*. Ginebra.

Toribio Muñoz, M.R. (2001): *La actividad empresarial femenina: ¿una vía de superación de las trabas en el mercado laboral?*. Boletín Económico de ICE N° 2690.

UGT (2011): *Situación laboral de las mujeres* (2011).

UGT (2013): *El empleo de las mujeres en cifras* (2012). Día Internacional de la mujer trabajadora.

Verchili, E. (2005): "Segregación laboral y techo de cristal". *Conclusiones al II Congreso Estatal F 110 sobre seguridad entre mujeres y hombres*.

Vidaurre Garcés, M.V. (2010): *Guía para Pymes en conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.

http://www.amedna.com/documentos/ficheros_documentos/1_guia_conciliacion_pymes.pdf