



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

TRABAJO FIN DE GRADO

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Y

**ESTUDIO SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y
PERSONAL EN FAMILIAS MONOPARENTALES**

AUTOR/A: Cristina Pérez Colao.

DIRECTOR/A: M^a Eugenia Sánchez Vidal.

TITULACIÓN: Grado en Administración y Dirección de Empresas.

CURSO ACADÉMICO: 2013/2014.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	6
--------------------	---

- PARTE 1-

1. HERENCIA DEL PAPEL DE LA MUJER EN ESPAÑA.	8
2. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO.	11
3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.....	13
TASA DE ACTIVIDAD.....	13
TASA DE EMPLEO.....	14
TASA DE PARO.....	15
4. REALIDAD SOCIAL Y LABORAL DE LA MUJER.....	17
4.1. NATALIDAD, FECUNDIDAD Y MATERNIDAD.	17
4.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.....	18
4.2.1. PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL.....	19
MEDIDAS O PERMISOS QUE SUPEREN LOS ESTABLECIDO POR LEY.....	20
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO DE TRABAJO.....	20
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD DEL ESPACIO DE TRABAJO.	20
MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	21
MEDIDAS DE AYUDA Y ASESORAMIENTO.	21
4.2.2. ANÁLISIS DE DATOS OFICIALES SOBRE CONCILIACIÓN.....	22
USO DEL TIEMPO Y CORRESPONSABILIDAD.	22
PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.	23
4.3. CARÁCTER INVOLUNTARIO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	24
4.4. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO.....	26
5. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.	28
5.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL DIRECTA. FACTORES A POSTERIORI.	28

5.2. DISCRIMINACIÓN SALARIAL INDIRECTA. FACTORES A PRIORI.....	28
5.3. SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.....	30
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	30
SEGREGACIÓN VERTICAL.	32
5.4. CIFRAS DE DESIGUALDAD SALARIAL.	34
SECTOR DE ACTIVIDAD.....	36
GRUPOS DE OCUPACIÓN.....	38
TIPO DE JORNADA.....	41
TIPO DE CONTRATO.....	42
DESIGUALDAD POR TRAMOS DE EDAD.....	43
6. ANÁLISIS DE DESIGUALDAD POR COLECTIVOS DE MUJERES; FAMILIAS	
MONOPARENTALES.	44
6.1. PROBLEMÁTICA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN FAMILIAS	
MONOPARENTALES.....	44
- PARTE 2 -	
1. ESTUDIO EMPÍRICO.	49
1.1. METODOLOGÍA.	49
CUESTIONARIO.	49
LA MUESTRA.	50
RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS.....	52
2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO.....	65
CONCLUSIONES FINALES.	67
BIBLIOGRAFÍA	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD, 1984-2013	13
GRÁFICO 2. TASA DE ACTIVIDAD POR ESTUDIOS TERMINADOS, 1993 Y 2013.....	14
GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO, 1984-2013.....	15
GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO, 1984-2013.....	15
GRÁFICO 5. INACTIVOS POR CARGAS FAMILIARES, 2013.....	18
GRÁFICO 6. USO DEL TIEMPO EN MUJERES Y HOMBRES, 2010.	22
GRÁFICO 7. PERMISOS Y PRESTACIONES POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD, 2007-2013.....	23
GRÁFICO 8. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y EDAD, 2012.....	24
GRÁFICO 9. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVO Y SEXO, 2012.....	25
GRÁFICO 10. OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO Y SEXO, 2013.	31
GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES POR SEXO, 1996-2010.....	45
GRÁFICO 12. EVOLUCIÓN DE FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR UNA MUJER Y POR ESTADO CIVIL, 2002-2011.....	46
GRÁFICO 13. TASA DE POBREZA POR TIPO DE HOGAR, 2012.....	47

ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA 1. ALUMNOS MATRICULADOS POR TIPO DE GRADO Y SEXO, 2010-2011.	29
TABLA 2. OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO, 2012.....	31
TABLA 3. OCUPADOS POR OCUPACIÓN Y SEXO, 2012.....	33
TABLA 4. GANANCIA MEDIA ANUAL, 2008-2011.....	35
TABLA 5. GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO, 2008-2011	35
TABLA 6. GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2011.....	36

TABLA 7. BRECHA SALARIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD, 2009-2011.....	37
TABLA 8. GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y SECTORES DE ACTIVIDAD, 2011. BRECHA SALARIAL, 2009-2011.....	38
TABLA 9. GANANCIA MEDIA ANUAL POR GRUPO DE OCUPACIÓN, 2011.....	39
TABLA 10. BRECHA SALARIAL POR GRUPOS DE OCUPACIÓN, 2009-2011.....	39
TABLA 11. GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y POR OCUPACIÓN, 2011. BRECHA SALARIAL, 2009-2011.....	41
TABLA 12. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA, 2011. BRECHA SALARIAL, 2009-2011	41
TABLA 13. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO, 2011. BRECHA SALARIAL, 2009-2011	42
TABLA 14. GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO Y TIPO DE CONTRATO, 2011. BRECHA SALARIAL, 2009-2011	42
TABLA 15. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRAMOS DE EDAD, 2011. BRECHA SALARIAL, 2009-2011	43

INTRODUCCIÓN.

No hay actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres. Esta desigual condición causa considerables discrepancias entre la gran contribución de las mujeres al desarrollo humano y su pequeña participación en los beneficios (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PUND. 1995)

La desigualdad de género es un fenómeno que se da en todo el mundo y se lleva siglos soportando. Las mujeres continúan sufriendo discriminación social, laboral, política, diferencias retributivas, acoso sexual, explotación, etc... Un modelo de conducta que se repite en todos los países siendo más grave en regiones subdesarrolladas. Todavía hay mujeres que ni siquiera tienen opción a la educación básica; en Irán, la lapidación sigue siendo un castigo por adulterio; en Arabia Saudí, las mujeres han obtenido el derecho de voto en 2011; la violencia dentro del matrimonio no es delito en la India y todavía se practica la mutilación genital. Todo esto, son hechos que reflejan la situación de poder en la que se encuentran los hombres con respecto a las mujeres en muchas culturas.

Afortunadamente, la discriminación hacia la mujer no es tan extrema en países desarrollados como es el caso de España, no por ello, menos importante. No olvidemos que hasta Mayo de 1975 las mujeres tenían que pedir permiso a su padre o marido para emprender actividades económicas, abrir una cuenta en el banco, pedir un préstamo o sacar el pasaporte. Hechos que a las mujeres de hoy en día les parecería intolerables, por lo tanto, es cierto que ha existido una mejora en tema de igualdad pero, la efectiva igualdad es complicada, las mujeres llevan años de desventaja y supone un cambio de mentalidad de la sociedad, de patrones de conductas y de implicación política.

La incorporación de la mujer al mundo laboral no se está produciendo en igualdad de condiciones y todavía existen desequilibrios entre hombres y mujeres, por ejemplo, hay ocupaciones feminizadas que suelen estar menos valoradas, ellas sufren mayor precariedad laboral y, además, hay que sumar que el trabajo reproductivo y el cuidado de hijos/as recae en gran mayoría sobre las mujeres. Uno de los problemas que genera más dificultades a las mujeres es el de la conciliación laboral y personal y que está estrechamente vinculada con la igualdad de género. Adicionalmente, hay colectivos de mujeres que sufren en mayor medida la discriminación laboral de género como jóvenes, inmigrantes, mujeres de familias monoparentales, etc..

El objetivo de este trabajo es analizar las desigualdades de género en el mercado laboral español, en concreto, profundizar en la situación de las mujeres en familias monoparentales y sus dificultades de conciliación laboral y personal. Para ello, el trabajo de estructura en dos partes: la primera parte, aporta información objetiva sobre la posición social, laboral y económica de la mujer actualmente; la segunda parte, realizaremos un estudio exploratorio sobre la conciliación laboral y personal en familias monoparentales, ya que estas familias tienen una mayor dificultad a la hora de conciliar estos dos aspectos de su vida y existen pocos estudios al respecto.

PARTE I

POSICIÓN LABORAL, SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA MUJER

1. HERENCIA DEL PAPEL DE LA MUJER EN ESPAÑA.

Antes de comenzar a analizar la situación actual de las mujeres en nuestro país, resulta interesante echar un vistazo al pasado para realizar un breve recorrido histórico que nos puede resultar útil a la hora de comprender los cambios ideológicos, políticos y sociales, que, desde mi punto de vista, han sido bastante positivos.

A cerca de esta evolución histórica, se suele hacer mención a una obra de un gran intelectual del renacimiento “la perfecta casada” de Fray Luis de León (1583). Resulta interesante analizarla porque refleja la idea que se tenía de la mujer española en este período de tiempo y que se ha ido arrastrando hasta nuestros días. *La mujer, además de ser excluida de cualquier foro público, apartada de los ámbitos de decisión política, de la administración de bienes, de los foros donde se crea y recibe cultura, es también desposeída del derecho al uso de la razón, motor de la modernidad. Como contrapartida, se convierte en el eje del núcleo familiar, transmisora de valores morales, administradora de la economía familiar, educadora de los hijos, pero siempre bajo la tutela del esposo o del varón de la casa al cual debe entregarse y apoyar* (Fernández, 2008). Esta situación de supremacía del hombre sobre la mujer ha sido modelo ideológico en España hasta casi el último tercio del siglo XX.

La evolución de los derechos de la mujer ha ido ligada al movimiento feminista ya que éste, ha abierto paso a nuevas ideas y reformas en pro de la mujer. Este hecho se ha ido consolidando a lo largo del siglo XX gracias al desarrollo de principios de igualdad y libertad.

En abril de 1931, cuando se proclama la II República, se inicia una nueva etapa, con una decidida voluntad de reformar estructuralmente España para asemejarse a las democracias parlamentarias europeas. Para las mujeres también se abre un horizonte nuevo, con la posibilidad real de llevar a la práctica sus principales aspiraciones (Díez, 1995) Se reconocieron una serie de derechos como la no discriminación laboral, divorcio, seguro de maternidad, derecho a voto, etc.. pero además de estos cambios legislativos era necesario un cambio de mentalidad, ya que todavía persistían esos valores tradicionales de forma muy arraigada en toda la sociedad.

En 1939 desaparece definitivamente la República y se produce un intenso rechazo y desprecio a los avances y mejoras concedidos a las mujeres, recuperando la idea de que la mujer debe permanecer en el interior de su casa limitando su capacidad jurídica y dando paso a una época de total sumisión al hombre. Ejemplo de ello, con la dictadura de Franco se anuló el sufragio y las elecciones libres, que no se volvieron a ejercer hasta 1976. La España franquista hizo que se retrocediera todavía más en derechos de la mujer, haciendo que *los 40 y 50 se convirtieran en los años más oscuros y deprimentes para las mujeres en la historia contemporánea de España* (Gil-Galván, 2005). A continuación, se mencionan algunas de las medidas adoptadas:

Aparece el “Fuero del Trabajo” en 1938, se prohíbe el trabajo nocturno a mujeres y niños, fomentando el abandono de toda actividad laboral de la mujer en talleres y fábricas.

Por Orden Ministerial del 1 de mayo de 1939, se prohíben las aulas mixtas. En este mismo año se deroga la ley del divorcio, el matrimonio civil y otras leyes vigentes en la República quedaron invalidadas. (Soto, 2011)

La Orden del 16 de octubre de 1941 unificó las asignaturas domésticas bajo el título general de hogar, que era obligatorio para las niñas en todas las escuelas primarias y secundarias, tanto oficiales como privadas. (Geraldine Scanlon, 1986).

Por decreto de 31 de marzo de 1944 todas las casadas necesitarían el permiso del marido para trabajar fuera del hogar (*artículo 132*); incluso si estaban separadas el consentimiento del marido era obligatorio además de su firma en el contrato de trabajo de su mujer (*artículo 133*). *En aquellos tiempos era para el hombre una humillación como cabeza de familia que la mujer trabajara. Algo así como no ser considerado lo suficiente hombre para mantener una familia. (Soto, 2011).*

La patria potestad prohibía a las mujeres menores de veinticinco años abandonar el hogar sin permiso de sus padres de no ser para casarse o para ingresar en un convento (*artículo 321 del Código Civil*).

Mercedes Formica, abogada y escritora, consiguió que se reformaran hasta 66 artículos del Código civil en los años 50. Uno de ellos, el concepto de “casa del marido” por “hogar conyugal”, de forma que los jueces pueden decretar desde entonces que la mujer permaneciese en la vivienda conyugal tras la separación. Antes se quedaba sin casa.

Hasta 1961 la mayoría de las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo en empresas públicas y privadas establecieron despidos forzosos de las trabajadoras al contraer matrimonio. (Nuño, 1999).

Con la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer en 1961 fue cuando se dio un paso más relevante en los derechos de la mujer. Se elimina cualquier discriminación laboral por razón de sexo (salvo en Justicia, Ejército y Marina Mercante); la mujer ya no tiene que pedir excedencia forzosa del trabajo al casarse.

La mujer puede acceder por fin a la Administración de Justicia en 1966, ya se les permite ejercer como jueces magistrados o fiscales. Con reformas como esta, el régimen comienza a adaptarse a los cambios socio-económicos inminentes, aunque aún sin abandonar los principios católicos tan inmersos en la sociedad. Un ejemplo de ello, es que las mujeres aunque tuvieran estudios universitarios su mayor aspiración seguía siendo formar una familia.

En 1975 se anula la Licencia Marital en España, por la que una mujer necesitaba el permiso firmado del marido para ejercer derechos tales como firmar contratos de trabajo, cobrar su salario, sacar el carnet de conducir o el pasaporte y abrir e intervenir en cuentas bancarias, etc..

Este último año fue fundamental para un cambio político y social que jugó a su favor la desintegración del régimen autoritario de Franco tras su muerte, es más, fue declarado por Naciones Unidas como año internacional de la mujer, generando un movimiento de las corrientes feministas y mujeres en general para manifestar el atraso y discriminaciones sufridas. Una lucha por los derechos de la mujer que se ha manifestado a lo largo de estos años y que todavía continúa.

Por último, resulta bastante interesante analizar la publicidad de hace aproximadamente 60 años, la cual refleja perfectamente el papel de la mujer de este tiempo que hemos mencionado en este apartado. Es "el manual de la buena esposa" editado en 1952 en España.



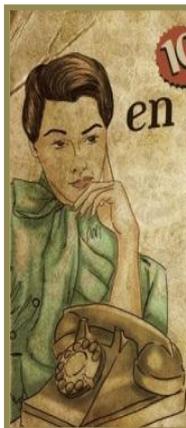
7 Minimiza el ruido

A la hora de su llegada apaga lavadora, secadora y aspiradora e intenta que los niños estén callados.

Piensa en todo el ruido que él ha tenido que soportar durante su pesado día de oficina.



Una buena esposa siempre sabe cual es su lugar.



10 Ponte en sus zapatos

No te quejes si llega tarde, si va a divertirse sin ti o si no llega en toda la noche. Trata de entender su mundo de compromisos.

Trata de entender su mundo de presión y compromisos, y su verdadera necesidad de estar relajado en casa.



3 Se dulce e interesante

Su aburrido día de trabajo quizá necesite mejorar. Tú debes hacer todo lo posible por hacerlo.

Una de tus obligaciones es distraerlo.



Hazlo sentir a sus anchas **Extra!**

Deja que se acomode en un sillón o se recueste en la habitación.

Ten una bebida caliente lista para él. Arregla su almohada y ofrece quitarle sus zapatos.

Habla con voz suave y placentera

2. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO.

A continuación se van a explicar algunos conceptos fundamentales que se van a emplear en este trabajo:

¿SEXO Y GÉNERO SIGNIFICAN LO MISMO?

Según respuestas elaboradas por el equipo de profesionales adscrito al Instituto Cultura y Sociedad de la Universidad de Navarra para el periódico ABC:

*El **sexo** es la identidad sexual que uno recibe de los cromosomas sexuales y que lo hacen varón o mujer. Salta a la vista que los varones y las mujeres somos física y psicológicamente diferentes: somos diferentes en las características sexuales primarias y secundarias, en la estructura cerebral, hormonas y, por tanto, en ciertas habilidades y predisposiciones, en la personalidad y la conducta.*

*Las cosas que hacemos varones y mujeres influenciados fundamentalmente por nuestro entorno cultural se pueden llamar variables del contexto cultural. Algunas personas llaman también **género** a este tipo de variables. Por ejemplo, son variables del contexto cultural el trabajar fuera o dentro de casa, el dedicarse a educar y cuidar a los hijos o el preferir determinadas profesiones.*

Por lo tanto, el sexo es lo biológicamente dado, algo que no se puede cambiar. Mientras que el género tiene un enfoque cultural y social que está asignado en función del sexo. Evidentemente, hombres y mujeres son diferentes biológicamente pero tienen que ser iguales en dignidad humana y derechos. Esta igualdad está todavía por llegar, ya que es un hecho que existe discriminación laboral y de género.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL.

La discriminación de género denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Asamblea General de Naciones Unidas, Convenio para la eliminación de discriminación hacia la mujer, Artículo 1).

La discriminación laboral comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del trabajo, Convenio C111, Artículo 1).

En un puesto de trabajo con tareas similares no se dan las mismas condiciones entre hombres y mujeres, tanto si es en el desempeño efectivo del puesto como si es en el acceso a ese trabajo.

Existe materia legislativa para evitar este tipo de situaciones como por ejemplo, La ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH, 2007) establece que:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. (Artículo 45 de la LOIEMH).

A pesar de que existen diversas leyes para hacer efectiva esa igualdad, no se traduce en igualdad de hecho. Esta desigualdad se manifiesta de forma indiscutible en el mercado de trabajo, en la conciliación de la vida personal y laboral, desarrollo profesional, salarios, etc... En el siguiente apartado se estudiarán detenidamente estos aspectos aportando cifras que lo reflejan.

3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

Durante los últimos años se han experimentado cambios importantes, tanto económicos como sociales, que han influido directamente en el mercado de trabajo. Uno a destacar es la incorporación de la mujer al mercado laboral de forma rápida y masiva en las últimas dos décadas. Incluso con el descenso de la oferta laboral, la feminización del mercado de trabajo no ha sido interrumpida, aunque existe todavía una situación de desigualdad y precariedad en el mundo laboral femenino.

El mayor interés de las mujeres por formarse y buscar un camino en el mundo laboral podría hacer pensar que la desigualdad está en su etapa final, pero no es así, incluso se podría interpretar que la situación es más injusta, precisamente, porque siguen inmersas en un mercado laboral desigual después del gran esfuerzo que han realizado por su integración.

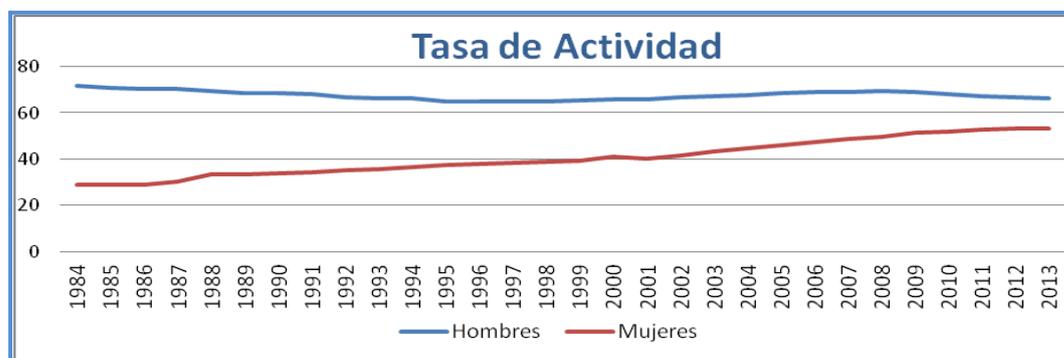
Uno de los objetivos de este apartado es realizar un breve análisis de la evolución de los últimos 20 años del mercado de trabajo, en concreto en relación a la tasa de actividad y tasa de paro. Hay que tener en cuenta que existen numerosos factores externos al mercado de trabajo que influyen directamente en éste, esos factores se analizarán más adelante.

➤ TASA DE ACTIVIDAD.

Activos, son aquellas personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción (Definición Encuesta Población Activa). Es decir, la tasa de actividad es igual a la población activa entre la población en edad de trabajar expresado en porcentaje.

Como se puede observar en la tabla, a lo largo de estos años la tasa de actividad femenina aumenta rápidamente mientras que la masculina desciende de manera discreta. Este aumento está motivado por cambios ideológicos, demográficos y económicos, además de la voluntad del colectivo femenino de participar en actividades fuera del hogar con un salario remunerado.

GRÁFICO 1: Evolución de la tasa de actividad.

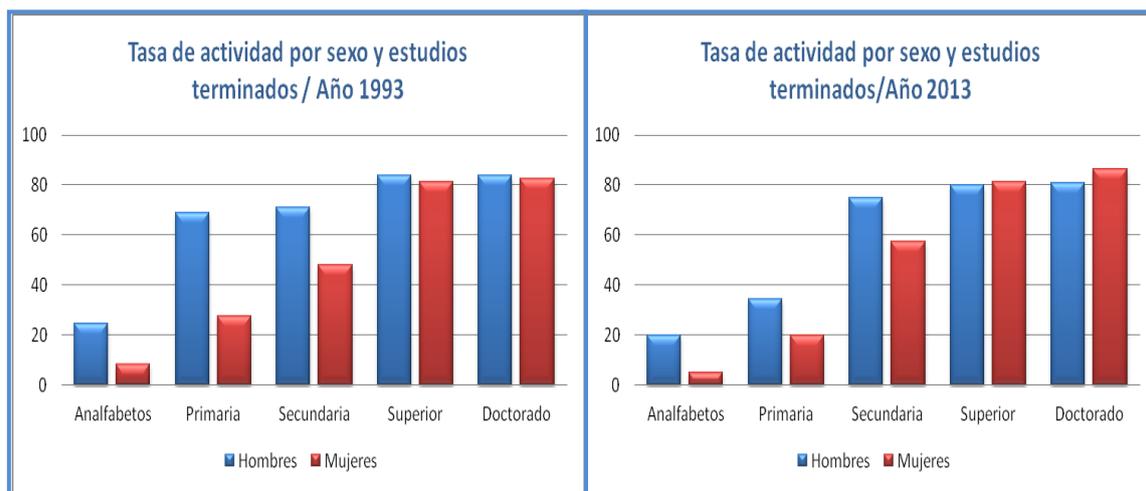


Fuente: Elaboración propia con datos de la "Encuesta Población Activa". Expresado en porcentaje.

Podemos observar el fuerte crecimiento de la tasa de actividad femenina con respecto a la masculina en estos últimos años, pasando de una tasa de actividad en 1984 del 28,8% a una tasa en la actualidad del 53,35%. Sin embargo, si observamos la masculina ha disminuido pasando del 71,61% al 66,86%, aunque sigue siendo 13,51 puntos porcentuales más alta.

Otro punto importante es la relación que existe entre el nivel de estudios y la tasa de actividad. En los siguientes gráficos se observa la evolución de estos datos entre 1993 y 2013.

GRÁFICO 2: Tasa de actividad por sexo y estudios terminados.



Fuente: Elaboración propia con datos de la "Encuesta de Población Activa". Expresado en porcentaje.

Está claro que el acceso al mercado laboral está directamente relacionado con la formación, siendo mayor conforme lo es el nivel de estudios.

Desde hace 20 años vemos como se ha equiparado presentando en el 2013 datos menos dispares entre ambos, por lo tanto, esto nos podría llevar a pensar que ha habido una reducción de la brecha de género.

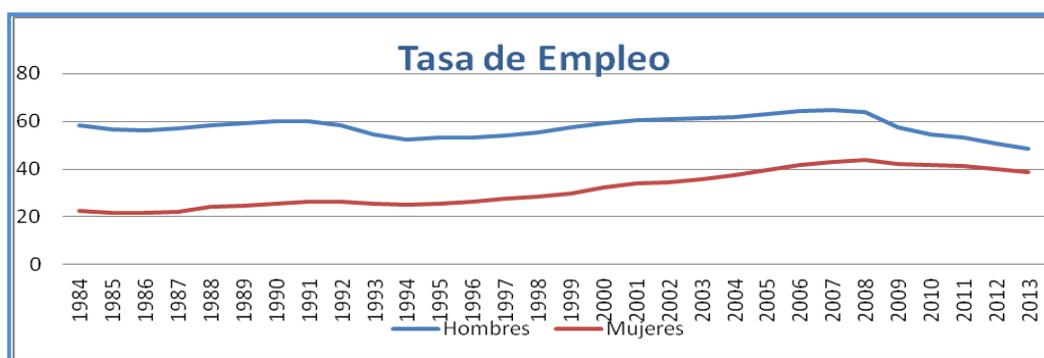
Son las mujeres universitarias las que obtienen una actividad (87,97%) superior al de los universitarios (79,82%). La tasa de actividad de las mujeres con estudios han aumentado en mayor proporción la masculina, sólo las mujeres sin estudios primarios han ido en detrimento. Mujeres sin formación se convierten, por tanto, en un colectivo dónde se observa una mayor desigualdad de género.

Uno de los problemas actuales es que cada vez hay más población formada que el mercado de trabajo no es capaz de absorber, y más ahora, que con la recesión económica sufrida en este país el empleo ha sido uno de los puntos más perjudicados.

➤ TASA DE EMPLEO.

La tasa de empleo mide la relación existente entre la población ocupada y la población en edad de trabajar. (Definición Encuesta Población Activa).

GRÁFICO 3: Evolución de la tasa de empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Población Activa. Expresado en porcentaje.

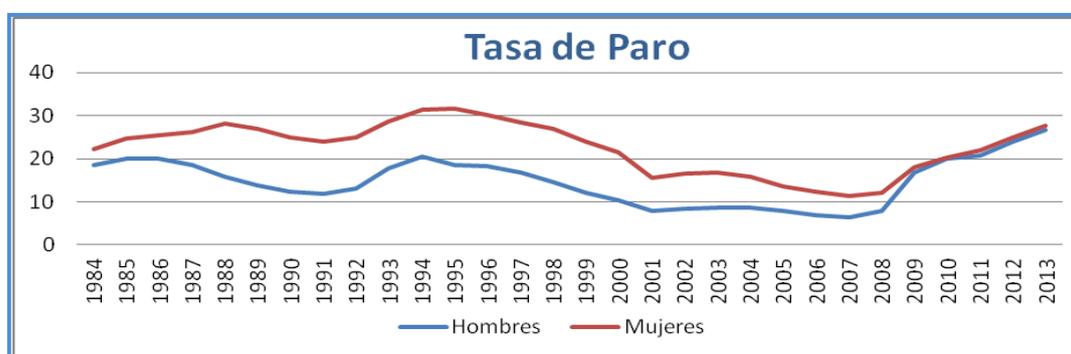
Aunque vemos que en la actualidad la tasa de empleo de hombres y mujeres están en niveles cercanos, no es solamente porque la tasa de empleo femenina se haya equiparado a la masculina, sino porque en los últimos años de déficit económico se han destruido empleo en sectores masculinizados provocando este acercamiento. Un ejemplo de esto es el sector de la construcción.

Como se observa en el gráfico a comienzos de la crisis económica en el año 2007, la tasa de empleo masculina pasa de ser en 2008 del 63,87% al 57,46% en 2009. Sin embargo, la tasa de empleo femenina se mantiene más o menos en los mismos niveles. Por tanto queda patente que el acercamiento no se debe al aumento de tasa de empleo femenina sino, a que la tasa de empleo masculina ha descendido como consecuencia de la crisis económica.

➤ TASA DE PARO.

Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. (Definición Encuesta Población Activa).

GRÁFICO 4: Evolución de la tasa de paro.



Fuente: Elaboración propia con datos "Encuesta de Población Activa". Expresado en porcentaje.

Ambos sexos han experimentado cambios importantes a lo largo de estos años, sobre todo a principio de los 90 y en la actualidad, pero siempre la tasa de paro femenina es bastante superior a la masculina a lo largo de estas dos décadas.

Como dice (Torns, 2000), *existe una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino tal vez porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva del cuidado de la familia*. Es decir, no nos resulta extraño que una mujer sea ama de casa, esto puede llevar a pensar que socialmente es más importante abordar el desempleo masculino que el femenino.

Anteriormente hemos visto como el nivel de formación afecta directamente a la tasa de actividad, lo mismo podríamos decir de la tasa de paro. Resulta contradictorio que haya aumentado el nivel de formación de las mujeres en mayor proporción que la de los hombres y, sin embargo, esto no se refleje positivamente en la tasa de desempleo.

Otro dato interesante resulta de comparar la tasa de paro entre analfabetos y con educación superior. La tasa de paro masculina de analfabetos en el año 2000 es de 19,20% mientras que la tasa de paro femenina con estudios superiores es del 15,30%. Esto reflejaba una gran desigualdad que a día de hoy se ha conseguido paliar. En el segundo trimestre del 2013 la tasa de paro masculina de analfabetos es del 51,64%, mientras que la femenina con estudios superiores es del 17,64%.

4. REALIDAD SOCIAL Y LABORAL DE LA MUJER.

Como se ha analizado anteriormente, se ha asistido a una feminización del mercado de trabajo a lo largo de las últimas dos décadas. Sin embargo, todavía existen barreras para poder hablar de plena igualdad en el mercado laboral.

Se han experimentado una serie de cambios en la estructura social, familiar, económica y política que han hecho posible una renovación de mentalidad y valores en la sociedad, una sociedad, que comparada con la de antes, es más igualitaria y tolerante con los derechos de la mujer en todos los aspectos de su vida. Esto ha supuesto un avance, pero al mismo tiempo, se han generado una serie de complicaciones por esta “novedosa” situación.

Algunos ejemplos de ello, y que se estudiarán a continuación son : el cambio experimentado en la maternidad, los problemas de conciliación en la vida laboral y personal, precariedad laboral, contrato a tiempo parcial y la violencia de género en el trabajo.

4.1. NATALIDAD, FECUNDIDAD Y MATERNIDAD.

Según informes del Instituto de la Mujer (año 2005), uno de los problemas que se plantea es la diferencia entre dos fenómenos en la vida de las mujeres que parecen incompatibles. El primero de ellos es la voluntad de formar una familia, la maternidad,... El otro aspecto es ,que las mujeres tienen más expectativas laborales y de reconocimiento social, tienen la necesidad de un desarrollo personal externo al ámbito familiar “tradicional”, pero como sigue existiendo una sociedad que no ha evolucionado mucho en la asignación de roles entre hombres y mujeres, éstas se encuentran en la nueva situación de tener que compaginar estos dos aspectos.

Esto genera un coste de oportunidad, debido a que la elección de un camino implica descuidar el otro. Los cambios se pueden ver reflejados en la evolución de ciertos aspectos básicos, como por ejemplo en la natalidad, atraso de la edad de maternidad, cambio en las estructuras familiares, etc...

A partir de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, si analizamos la tasa de **natalidad** observamos cómo ha descendido de forma importante en las últimas décadas. En 1975 la tasa de natalidad (unidades: nacidos por 1000 habitantes) estaba en un 18,73, mientras que en la actualidad se encuentra en un 9,67. El cambio empezó a experimentarse a partir de 1980 y se puede pensar que unas de las causas es la progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral. La tasa de **fecundidad** ha sufrido el mismo cambio pasando de ser una media de 2,8 hijos por mujer a 1,32 hijos de media en 2012.

Además de estos dos aspectos analizados anteriormente, existe también un retraso de la **maternidad**. Cada vez más, las mujeres son madres en edades más avanzadas. En 1980 la edad media de la mujer era de 28,20 años y en 2011 de 31,45 años, es decir, ha aumentado más de 3 años la edad media.

Los datos indican que existe un conflicto entre maternidad/trabajo, debido a que la edad propicia para la promoción profesional coincide con la mejor edad reproductiva. Este es uno de los motivos de la bajada de las tasas que hemos visto anteriormente, ya que el mercado laboral se presenta muy exigente y limitativo.

Si analizamos los inactivos, siendo su causa principal cargas familiares, obtenemos los siguientes datos:

GRÁFICO 5: Inactivos por cargas familiares.



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Población Activa INE. Datos: %con respecto al total.

En el gráfico anterior se puede observar cómo son las mujeres las que sacrifican su empleo en pro de su familia. Además los datos reflejan una gran diferencia, aunque la tendencia está disminuyendo progresivamente.

Desde mi punto de vista, es un problema ya no sólo desde la perspectiva de la igualdad de género sino para la economía y la sociedad en general. Un país no se puede permitir este descenso progresivo de natalidad porque nos lleva a una población envejecida generando consecuencias sociales y económicas. La mujer es un recurso valioso tanto en el aspecto laboral como en el reproductivo, por lo tanto es necesario armonizar y hacerlos compatibles haciendo uso de medidas de conciliación.

4.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL.

La conciliación de la vida laboral y personal es una estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral y personal. Armonizar y hacer compatibles diferentes espacios, tiempos e intereses de las mujeres y de los hombres desde planteamientos de una mejora de calidad de vida. (Definición elaborada por la fundación mujeres; Guerra, 2007).

La conciliación es un pilar fundamental para hablar de plena igualdad, ya que existen grandes dificultades para compaginar el aspecto laboral con el personal. Podríamos decir, que la mayor

parte de estas dificultades están motivadas por el rol que tienen asignado las mujeres, como por ejemplo, el rol de madre, cónyuge, profesional trabajadora, administradora del hogar, ..

Sabemos que la incorporación de la mujer al mercado no ha sido de forma equilibrada con la vida personal, ha supuesto una sobrecarga y esto puede acarrear incluso problemas de salud. Uno de los más comunes es el estrés debido a la falta de tiempo y tener que sacarlo de "donde sea" provocando ansiedad y nerviosismo que acarrear consigo problemas tanto en el ámbito laboral como el personal. Además, también es importante mencionar otras consecuencias negativas que puede tener en el ámbito personal, como la falta de dedicación a los hijos o incluso una desestructuración familiar.

Tanto hombres como mujeres son un recurso necesario en la sociedad, por ello, con la conciliación, se pretende encontrar un equilibrio entre el ámbito laboral y personal, una mejor disposición del uso del tiempo propio favoreciendo así la igualdad de oportunidades entre ellos. Por lo tanto, es la estrategia que facilita la realización de un futuro más igual entre hombres y mujeres, dónde ambos podrían hacer compatibles los distintos aspectos de su vida: empleo, familia, ocio, etc...

Para que este equilibrio sea posible se deberá realizar un cambio o crear nuevas estrategias que permitan encontrar una solución al cuidado de las personas dependientes, un cambio de los roles tradicionales de hombres y mujeres con respecto a su dedicación en la familia y una nueva organización del tiempo. Seguidamente se estudian algunas prácticas que pueden facilitar la conciliación de los trabajadores.

4.2.1. PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERONAL.

Se pueden encontrar medidas y estrategias de diverso tipo con la finalidad de encontrar una solución a las necesidades de conciliación de trabajadoras y trabajadores.

La normativa española para facilitar la conciliación se fundamente a partir de:

Ley 39 / 1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta normativa es bastante reciente en comparación a lo sucedido en países cercanos de la Unión Europea, lo que demuestra que es un tema que se ha abordado con retraso respecto a éstos. Por lo tanto, no es de extrañar las deficiencias que encontramos actualmente en este tema.

Sin embargo, además de lo recogido por ley, cada empresa, en función de las necesidades de conciliación de sus trabajadores, introduce o desarrolla medidas que faciliten el equilibrio entre aspecto laboral y personal. Estas medidas pueden ser de diverso tipo, a partir de informes del Ministerio de Igualdad y la Organización Internacional del Trabajo se realiza la siguiente clasificación:

➤ **MEDIDAS O PERMISOS QUE SUPEREN LO ESTABLECIDO POR LEY.**

Estas medidas amplían los permisos o excedencias que están legalmente regulados para la atención de responsabilidades personales.

Suspensión por maternidad y paternidad, suspensión por riesgo en el embarazo, suspensión durante la lactancia natural, excedencia para el cuidado de familiares e hijos, excedencia voluntaria y permiso por formación.

➤ **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO DE TRABAJO.**

Este tipo de medidas permite que trabajadoras y trabajadores organicen el tiempo de trabajo de la mejor manera para compatibilizar sus necesidades laborales con las personales.

Flexibilidad de entrada y salida, no establecen una jornada laboral estricta, sino que se adaptan en función de unas necesidades y dentro de unos límites acordados. Normalmente unas horas fijas centrales con flexibilidad para la entrada y salida.

Jornada intensiva, este tipo de jornada consiste en realizar las horas laborales establecidas sin interrupción, es decir, sin turno partido. Esto permite una mayor organización del tiempo y poder disponer de más tiempo por la tarde para fines personales.

Bolsas de horas, las horas que el trabajador realice de más se incluyen en una “bolsa de horas” para que éste disponga de ellas cuando necesite ausentarse de su puesto para ocuparse de personas dependientes que tenga a su cargo, vacaciones escolares, etc...

Semana comprimida, esta medida consiste en aumentar el número de horas que se trabaja a lo largo de la semana para así, poder disfrutar de un día o medio día más de descanso. Por ejemplo, no trabajar viernes por la tarde.

➤ **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD DEL ESPACIO DE TRABAJO.**

Este tipo de medidas ayuda a que no sea estrictamente necesario realizar todo el trabajo en un mismo lugar físico. El desarrollo de las tecnologías y el mundo de la información hacen posibles nuevas formas de trabajo que facilitan la conciliación. Hay que señalar, que éstas serán aplicables en función del tipo de trabajo, es decir, será de difícil aplicación en puestos de trabajo dónde la presencia en el mismo es necesario para el normal desarrollo. Por ejemplo, el trabajo de operario en planta, soldador, etc..

Para conseguir flexibilidad en el espacio es necesario facilitar **equipo portátil y conexión**, para que la persona pueda ausentarse de su puesto y seguir desempeñando su trabajo desde otro lugar evitando así un posible absentismo.

Cuando el trabajador puede desempeñar sus funciones fuera de su oficina se denomina **teletrabajo**, el empleado puede realizar parte o la totalidad de su trabajo en otro lugar que no sea el espacio de la empresa, por norma general, en su domicilio. El empleado puede trabajar de forma continuada o permanente en su casa o combinar días en casa y empresa. Esta medida requiere una disciplina por parte del trabajador y confianza de la empresa en el mismo.

Por otro lado, también se pueden utilizar **las videoconferencias**, que permiten mantener reuniones con grupos de personas que se encuentran alejadas entre sí. Con esto se ayuda a reducir desplazamientos geográficos de los trabajadores y gastos que ello conlleva.

➤ **MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.**

Este tipo de medidas permite al trabajador la posibilidad de reducir su jornada de trabajo facilitando en situaciones, por norma general temporales, poder disponer de más tiempo para asuntos personales.

Trabajo compartido, un mismo puesto es cubierto por dos o más trabajadores a tiempo parcial, entre ellos comparten las tareas y horas de trabajo y el salario se reparte entre ellos. Este tipo de contrato no es muy frecuente en España en relación a otros países.

Reducción de las horas de trabajo, esta es una buena medida para personas que quieran trabajar menos horas en un momento determinado de vida, por ejemplo, durante la infancia de un niño. Añadir, que la reducción de jornada conlleva la reducción de sueldo, por lo tanto, puede no ser una buena opción para unidades familiares con escasos recursos económicos.

Trabajo a tiempo parcial, este contrato tiene por objeto la prestación de servicios con una duración de la jornada inferior a la de un trabajador contratado a tiempo completo.

➤ **MEDIDAS DE AYUDA Y ASESORAMIENTO.**

Finalmente, se incluyen en esta clasificación las siguientes prácticas.

Ayuda para el cuidado de personas dependientes, este tipo de ayuda va desde información de guardería o centro para personas dependientes más cercanas, hasta guardería en el centro o ayudas económicas que la empresa ofrece a los trabajadores con estas necesidades.

Ayuda para la comida, esta medida se puede realizar mediante cheques de comida, con un espacio para comer en la empresa o incluso comedor a disposición de los empleados lo que reduce el tiempo de desplazamiento a los hogares al medio día y favorece la conciliación.

Ayuda con el transporte, ayuda a aliviar el coste que genera el desplazamiento bien con un coche de empresa, pago del transporte, etc... No se consideraría estrictamente una medida de conciliación laboral y personal, sino, un servicio que la empresa pone a disposición de sus trabajadores.

Todas estas medidas ayudan a un aumento de calidad de vida de las personas, mejora la igualdad haciendo posible una corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas, reducen el absentismo y el estrés, mejoran el ambiente laboral y con ellos la productividad de la empresa, pueden impedir posibles fugas de talentos, además de generar una mejor imagen de

la empresa con sus empleados y con el exterior que la identificarán como una organización comprometida con la igualdad.

Incluso conociendo los beneficios que genera la conciliación sobre la productividad de la empresa, todavía los empresarios españoles parecen reacios a implantar medidas que la faciliten. En mi opinión creo que es por rigidez, es decir, poca predisposición al cambio.

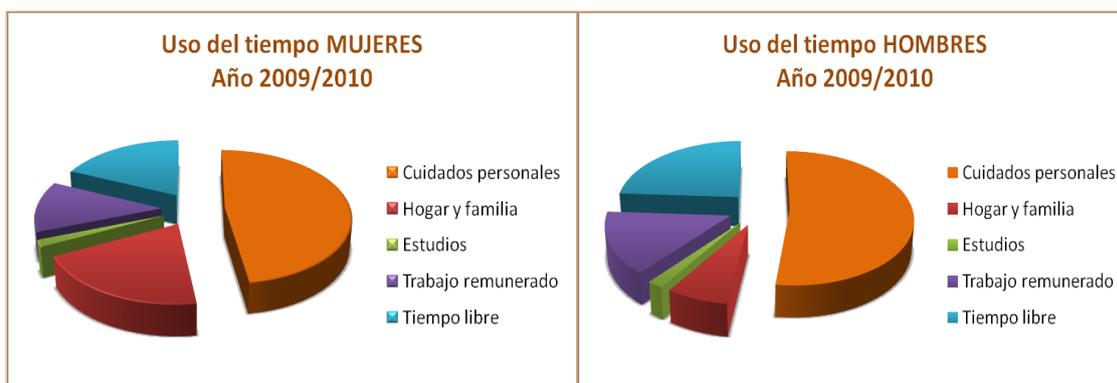
4.2.2. ANÁLISIS DE DATOS OFICIALES SOBRE CONCILIACIÓN.

Una vez analizadas las distintas medidas de las que se disponen para un efectivo equilibrio entre estos dos aspectos de la vida, a continuación, se analizan datos dónde se evidencia la desigualdad de género, lo que nos puede llevar a pensar que la verdadera conciliación aún está por llegar.

➤ USO DEL TIEMPO Y CORRESPONSABILIDAD.

La mayor implicación de las mujeres en cargas familiares también queda reflejado al analizar el uso del tiempo que dedican mujeres y hombres.

GRÁFICO 6: Uso del tiempo en mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia con datos Mujer en Cifras

Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables.

Según los datos recogidos en el Instituto de la Mujer para el año 2009 y 2010, son llamativas las diferencias de tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas del hogar. En el año 2009/2010 los hombres dedicaban una media de 1,9 horas a este tipo de tareas, mientras que las mujeres 4,11 horas de media, es decir, casi 2 horas y media más.

Estas diferencias se mantienen independientemente de la situación laboral de la mujer. Según la Encuesta Nacional de Salud las horas dedicadas a labores del hogar de hombres y mujeres ocupados es de 1,96 horas de media diarias y 3,19 respectivamente.

Estos datos ponen de manifiesto la persistente asignación de roles tradicionales, incluso cuando ellas realizan actividades fuera del hogar, un trabajo remunerado. En mi opinión esto se traduce a un doble esfuerzo que, como ya se ha mencionado antes, puede generar problemas de salud como el estrés o insatisfacción laboral y vital.

➤ **PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

La sociedad en su conjunto, instituciones públicas y privadas deben asumir la responsabilidad de crear mecanismos que permitan que el tiempo de trabajo sea más equilibrado y ofrezcan servicios que se adapten a las necesidades de las personas.

En los últimos años se han incluido medidas de conciliación pero que a día de hoy se pueden considerar insuficientes. Una de ellas es el **permiso de paternidad** que desde marzo 2007, la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres reconoció 13 días ininterrumpidos que se suman a los 2 que ya existían por el nacimiento de un hijo. La realidad es que aún queda lejos la igualdad ya que las mujeres siguen siendo mayoritariamente las que están al cuidado de sus hijos.

GRÁFICO 7: Permisos y prestaciones por paternidad y maternidad.



Fuente: Elaboración propia con datos Instituto de la mujer. Unidades: miles

Resalta de forma significativa los permisos de maternidad suponiendo en estos últimos años más del 95% del total. No se aprecia cambio desde el año 2006 ni intención de ello.

En mi opinión, sería beneficioso para la igualdad de género establecer permisos intransferibles de la misma duración y con la misma parte obligatoria para cada progenitor, ayudando a eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito privado y laboral.

Añadir, que la falta de cultura de conciliación y la asignación social de género hace que a nivel social se penalice más a los hombres que cogen una baja de paternidad que a las mujeres. Que un hombre solicite el permiso de paternidad está mal visto por la empresa y por la sociedad en general, por eso sería interesante la medida explicada en el párrafo anterior. Desde mi punto de vista, sería beneficioso la implicación de ambos en el cuidado de los hijos, hay que educar y concienciar a la sociedad en las prácticas de conciliación, modificar patrones sociales y que mejor manera, que desde la propia educación en casa, dando ejemplo de igualdad.

Para los hombres, la familia constituye un soporte, a la vez que un estímulo para el trabajo; para las mujeres, la familia es una dificultad añadida a las propias del desempeño de una profesión, cuyo impacto negativo intentan minimizar. Cuando los hombres hacen carreras se trata de una estrategia familiar, cuando son las mujeres se trata de una estrategia individual. Y no siempre fácil. Las mujeres tienen que ocultar la familia en el trabajo y viceversa (Drancourt, 1989).

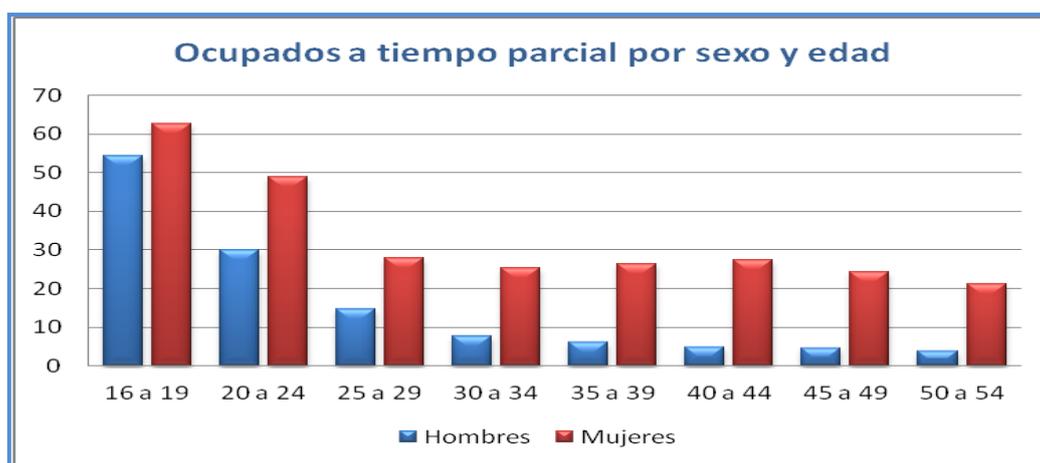
4.4. CARÁCTER INVOLUNTARIO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

Los contratos a tiempo parcial tienen una serie de desventajas, tales como las mayores dificultades para alcanzar la independencia económica, pensiones de jubilación más bajas, menores oportunidades de desarrollo de la carrera profesional, etc. que están sufriendo en mayor medida las mujeres. (Comisión Europea, 2014).

Además, este tipo de contrato guarda una estrecha relación con la conciliación de la vida laboral y personal que, como ya se ha estudiado, las mujeres son las que acceden a un empleo más precario o sacrifican sus carreras profesionales por cargas familiares en general, por esa incapacidad de compatibilizar estos dos aspectos de su vida.

Añadir, que éste no es el motivo principal de la jornada a tiempo parcial, sino que, la gran mayoría de ellas se encuentran en este tipo de contrato por “no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo”, tal y como se explica más adelante. Además, como seguidamente se comenta, no es un hecho puntal en la etapa laboral de las mujeres, sino que, se mantiene a lo largo de la misma.

GRÁFICO 8: Ocupados a tiempo parcial.



Elaboración propia con datos de EPA. Datos expresados en %

Si se estudia el tipo de jornada más detenidamente, sabemos que son mayoritariamente las mujeres las que ocupan el tipo de jornada parcial. La diferencia es que entre los hombres, este tipo de jornada suele ser algo pasajero porque acaban de incorporarse al mundo laboral y con

el aumento de edad va desapareciendo esta tendencia, sin embargo, el tiempo parcial es una realidad permanente entre las mujeres.

La mayor presencia en el tiempo parcial que se refleja hasta los 24 años está justificado por la iniciación en el mundo laboral y la posible simultaneidad con los estudios/formación. Pero, como se puede observar en el gráfico anterior, el tiempo parcial siempre es mayoritario en las mujeres independientemente del tramo de edad. En el caso de los hombres el tiempo parcial pasa a ser casi inexistente a partir de los 30 años mientras que en el caso de las mujeres se mantiene en todas las edades, por lo tanto, ¿Cuál es el motivo del carácter a tiempo parcial en mujeres?

Algunos datos obtenidos del “Informe de la Mujer Trabajadora” elaborado por la fundación Adecco para el año 2012, nos podrían ayudar a entender este hecho:

- *Se destruyeron 990.600 puestos de trabajo a jornada completa, de los cuales el 38,65% correspondieron a mujeres (382.900). Aunque esto significa que los hombres sufrieron una mayor destrucción de empleo a tiempo completo.*
- *El mercado laboral ha apostado por la contratación a tiempo parcial como una forma de flexibilidad para las empresas y es ahí donde las mujeres cobran un papel prioritario. Así, de los 140.200 nuevos ocupados a jornada parcial, el 72,32% fueron mujeres, pasando de las 1.868.000 que había en 2011 a las 1.969.400 doce meses después.*
- *En este año, 399.600 mujeres optaron por un trabajo a tiempo parcial para poder compatibilizarlo con el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores o con otras obligaciones familiares o personales, frente a tan solo 15.200 hombres.*

En el siguiente gráfico se puede analizar con más detenimiento los motivos del tiempo parcial comparando la diferencia entre mujeres y hombres.

GRÁFICO 9: Ocupados a tiempo parcial por motivo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA. Unidades en miles de personas.

Como ya se ha comentado al principio la principal causa de este tipo de contrato es “no han podido encontrar trabajo a tiempo completo”, es bastante superior al resto de motivos. Ya se ha visto, que uno de los motivos puede ser la mayor destrucción de empleo femenino a tiempo completo debido a la recesión económica que sufre actualmente este país. La proporción de personas que “no quieren jornada a tiempo completo” o por “enfermedad” es poco relevante.

En cuanto al resto, queda patente la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar, siendo las mujeres las que se conforman con un tipo de jornada parcial para atenciones familiares y demás.

Esto es un problema porque tener este tipo de contrato implica obviamente un menor salario, por las menos horas efectivas trabajadas, así como menores posibilidades futuras de promoción y reconocimiento social.

4.5. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

Muchas mujeres deben enfrentarse a diario a una dura realidad en sus puestos de trabajo, el acoso sexual. Aunque es en menor medida, se debe mencionar que los hombres también sufren este tipo de acoso.

Es indiscutible que el acoso sexual es otro tipo de violencia que no afecta sólo al derecho de igualdad, sino a la dignidad e incluso la salud del afectado, por el aspecto hostil, humillante y degradante que lo envuelve. Es profundamente perjudicial para hombres y mujeres, pero son ellas el colectivo más afectado y por la necesidad de mantener el empleo este tipo de violencia de género suele ser la menos denunciada.

Este tipo de violencia puede darse tanto en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral como fuera, siempre que tenga relación con el trabajo. Puede ser física, sexual o psicológica y puede presentar dos tipologías:

*Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007 Art 7.1)*

*Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007 Art 7.2)*

Este último es una definición que complementa al concepto de acoso sexual. Ambos tipos constituyen una muestra de desigualdad pero la diferencia está en que la primera se centra más concretamente en el ámbito sexual mientras que la segunda es un concepto que abarca situaciones de una forma más amplia.

El Instituto de la Mujer en España propuso la siguiente definición (1996): “el acoso sexual es todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, producido en el ámbito laboral, docente o similar, utilizando una situación de superioridad o

compañerismo y que repercute a nivel laboral o docente generando un entorno intimidatorio o humillante”.

Se pueden distinguir dos tipos: “chantaje sexual” que es aquel que proviene de una posición jerárquica más elevada y “acoso sexual ambiental” en la que la relación jerárquica no es necesaria, sino que pueden ser los propios compañeros.

El acoso se puede ver reflejado en una variedad de situaciones: acercamiento físico no solicitado, bromas o chistes de carácter obsceno, peticiones sexuales a cambio de mejoras laborales, llamadas o mensajes de contenido sexual, etc.

El acoso sexual va de la mano de la precariedad laboral, al ser las mujeres el colectivo con peores condiciones y al estar por norma general subordinadas profesionalmente suelen ser las víctimas más habituales. Las mujeres más afectadas suelen ser las pertenecientes a colectivos más vulnerables como divorciadas, viudas, jóvenes e inmigrantes.

5. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.

El Instituto de la Mujer hace una distinción entre “discriminación salarial” y “desigualdad salarial”. La primera, la discriminación salarial, alude a manifestaciones estrictamente discriminatorias en el puesto de trabajo, consecuencia de factores “a posteriori” como por ejemplo, constatar que a una trabajadora concreta se le paga un salario inferior que a un compañero por un trabajo igual o equivalente. Mientras que, la desigualdad salarial, también conocida como brecha salarial, se refiere a la diferencia media de salario entre hombres y mujeres, consecuencia de factores “a priori”, por ejemplo, puede ser producto de una orientación académica estereotipada por género en sectores peor remunerados.

Ya se han analizado varias demostraciones de desigualdad de género, pero la brecha salarial es una de las más relevantes.

Existe desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, las mujeres perciben un salario medio inferior. Según datos del INE en 2010 las mujeres tuvieron que trabajar 62 días más para obtener el mismo salario que ellos por un trabajo similar.

5.1. DISCRIMINACIÓN SALARIAL DIRECTA. “Factores a posteriori”

Los factores a posteriori se refieren a todas las manifestaciones discriminatorias que tienen lugar en el puesto de trabajo desempeñado. Cuando la trabajadora percibe un menor salario que sus compañeros varones al desempeñar el mismo puesto o uno de características equivalentes, esto da lugar a una infravaloración de las tareas desempeñadas por las mujeres.

Se considerarán equivalentes los trabajos que requieran un conjunto de aspectos relacionados con:

- Capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa).
- Esfuerzo (físico, mental y emocional).
- Responsabilidades (de mando o supervisión de personas, seguridad de los recursos materiales y bienestar de las personas)
- Condiciones de trabajo.

Esto supone un claro incumplimiento de nuestra legislación, cuando se observe discriminación de este tipo se puede denunciar a Inspección de Trabajo. Actualmente representa una parte minoritaria de la desigualdad salarial, que se concentra en su gran mayoría en los factores discriminatorios indirectos.

5.2. DISCRIMINACION SALARIAL INDIRECTA. “Factores a priori”

La desigualdad salarial indirecta hace referencia a aquellos factores que se dan antes del desempeño del empleo y que afectan a las condiciones éste y, por tanto, también su salario. Por ejemplo, sabemos que afecta de forma negativa, el tipo de contrato, el sector dónde se

ubica, la edad, antigüedad, segregación sectorial etc., ocasionando un perjuicio para la igualdad salarial de las mujeres.

Algunos de los fenómenos que afectan especialmente a las mujeres y dificultan el acceso al mercado laboral están vinculados con lo siguiente:

- Como se ha estudiado anteriormente, la progresiva incorporación de las mujeres al mundo laboral no ha supuesto un reparto igualitario de las cargas familiares entre hombres y mujeres. Por lo tanto, esto supone menor tiempo para dedicarlo a un trabajo remunerado y, por lo tanto, tener que resignarse a otro tipo de jornada que implique desmejoras salariales.
- Una cultura empresarial tradicional que genera factores de discriminación, en los que se entiende a los hombres como los principales sustentadores de la familia.
- Uno de los factores todavía no mencionado es que existe una **orientación académica y profesional feminizada**. Las mujeres están orientadas a estudios y formación en sectores que están menos valorados y con una menor oferta laboral. Por ejemplo ellas están más alejadas de profesiones de tipo científico o tecnológico y más orientadas a las de tipo servicios, administración, sanidad, etc...Esto formaría parte de lo que se denomina segregación horizontal, concepto que se explica más adelante en el trabajo.

También existe una minoría que escoge su formación sin atender a división de sexo, pero son las mujeres las encuentran más dificultades a la hora de hacerse hueco en un sector masculinizado.

Esto lo podemos observar en la siguiente tabla, dónde aparece el porcentaje de mujeres según los estudios escogidos:

TABLA 1: Alumnos matriculados en grado según el tipo de estudios escogido.

Alumnos matriculados en grado, por tipo y sexo	Curso 2010/2011		
	Ambos sexos	Mujeres	%M/Total
Artes	26.168	16.395	62,65
Humanidades	37.227	23.057	61,93
CC. sociales y del comportamiento	69.795	40.026	57,34
Periodismo e información	9.515	5.900	62,00
Enseñanza comercial y admón.	80.359	42.469	52,84
Derecho	40.939	21.624	52,82
Ciencias de la vida	15.293	8.765	57,31
Ciencias físicas, químicas, geológicas	11.626	4.842	41,64
Matemáticas y estadística	4.168	1.869	44,84
Informática	19.054	2.778	14,57

Mecánica, electrón. y otra formaciones técnicas	48.266	11.665	24,16
Ind. manufacturera y producción	2.397	1.134	47,30
Arquitectura y construcción	33.705	11.801	35,01
Agricultura, ganadería y pesca	3.578	1.072	29,96
Veterinaria	1.603	1.119	69,80
Salud	58.317	41.844	71,75

Fuente: Elaboración propia con datos INE. Unidades: Alumnado.

Nota: El INE realiza una clasificación por sector de estudios en al que sería interesante comentar que, por ejemplo, en la sección "arquitectura y construcción" están incluidas titulaciones como construcción e ingeniería civil.

El 71,75% del total del alumnado matriculado en la salud son mujeres, el 62% de periodismo e información son también mujeres, hay un 61,93% en humanidades, etc...En el sentido opuesto, sólo un 14,57% de mujeres sobre el total de matriculados cursa informática, hay un 26,16% de mujeres en titulaciones técnicas e ingenierías varias (mecánica, electrónica y otras formaciones técnicas) y un 35,01% del alumnado de arquitectura y construcción son mujeres.

Por lo tanto, queda patente lo que se ha comentado anteriormente. Se puede diferenciar los sectores que están más masculinizados y más feminizados. Como por ejemplo, el porcentaje de mujeres matriculadas es mayor en aquellos estudios relacionados con ciencias sociales y salud, mientras que en ramas técnicas y científicas es claramente inferior.

La elección segregada de estudios que hemos visto, favorece la segregación ocupacional y sectorial, la cual, dependiendo de la ocupación, implica cobrar un menor salario. Este punto es el que se analiza a continuación.

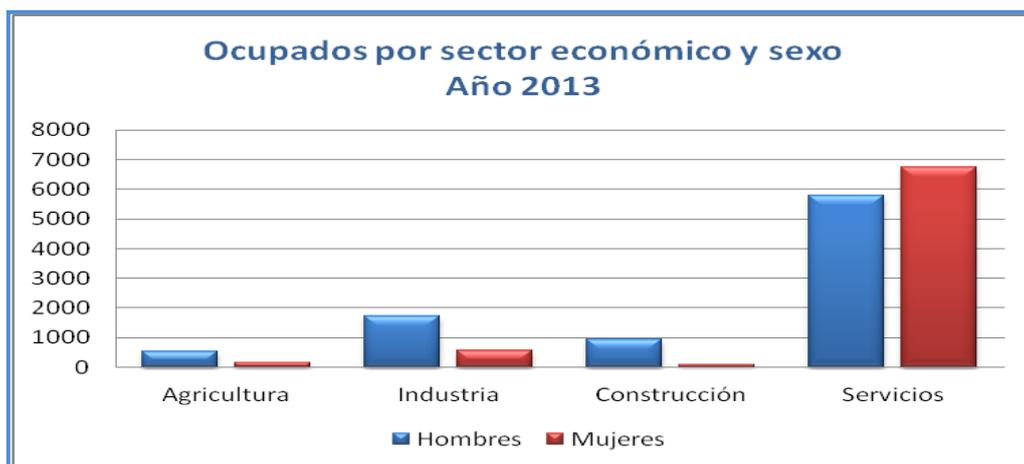
5.3. SEGREGACION DEL MERCADO DE TRABAJO.

La segregación hace referencia a la forma que tienen de escoger o emplearse los hombres y mujeres en trabajos diferentes en función de una serie de características del puesto.

La segregación laboral puede estudiarse desde dos perspectivas diferentes: horizontal y vertical. La segregación horizontal hacer referencia a los sectores donde se concentran las mujeres, mientras que la vertical se refiere a su posición dentro de la escala jerárquica.

➤ SEGREGACION HORIZONTAL.

Mediante este tipo de segregación se puede estudiar la agrupación de hombres y mujeres en los diferentes sectores de actividad laboral y categorías profesionales.

GRÁFICO 10: Ocupados por sector económico.

Fuente: Elaboración propia con datos INE. Unidades: miles de personas

Se observa que hombres y mujeres no trabajan con la misma intensidad en los diferentes sectores económicos.

Los hombres se concentran mayoritariamente (con respecto a las mujeres) en los sectores de agricultura, industria y construcción, mientras que las mujeres se encuentran de forma significativa en el sector servicios.

TABLA 2: Ocupados por rama de actividad.

Ocupados por rama de actividad y sexo. Año 2012	Total	Mujeres	% M/Total
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	753,2	196,9	26,14
B Industrias extractivas	36,6	4,7	12,84
C Industria manufacturera	2.175,5	563,8	25,91
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	82,2	19,5	23,72
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	136,3	21,5	15,77
F Construcción	1.147,6	95,9	8,35
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.823	1.390,5	49,25
H Transporte y almacenamiento	828,9	156	18,82
I Hostelería	1.322,1	692,6	52,38
J Información y comunicaciones	510,7	171,4	33,56

K Actividades financieras y de seguros	424,8	195,5	46,02
L Actividades inmobiliarias	96,2	48,7	50,62
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	828,2	390,6	47,16
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	875,5	499	56,99
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1.307,7	567,8	43,41
P Educación	1.172,7	790,6	67,41
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.380,1	1.057,9	76,65
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	305,3	127,8	41,86
S Otros servicios	410,8	265,6	64,65
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	658,9	589,8	89,51
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	5,2	3,6	69,23

Fuente: Elaboración propia con datos "Encuesta Población Activa"

Unidades: miles de personas.

Dentro del sector servicios las mujeres se concentran en el comercio (49,25%), hostelería (52,38%), actividades inmobiliarias (50,62%), actividades profesionales, científicas y técnicas (47,16%), actividades administrativas y servicios auxiliares (59,99%), educación (67,41%), actividades sanitarias y de servicios sociales (76,65%), otros servicios, sobre todo están presentes en actividades de los hogares como empleadas (89,51%).

La segregación se ve acentuada por tradiciones y estereotipos que influyen, por ejemplo, en la elección de la educación (como se ha visto en el apartado anterior), en la clasificación de las profesiones y en la participación en el empleo. En particular, la conciliación de la vida profesional y la vida privada influye en la elección de la trayectoria profesional y se traduce en un mayor uso del tiempo parcial y en interrupciones de carrera más frecuentes, esto tiene efectos negativos sobre su evolución profesional, como por ejemplo, estar peor remunerada.

➤ **SEGREGACION VERTICAL.**

Por norma general las mujeres tienen mayores dificultades para desarrollarse profesionalmente y la presencia de las mujeres en los órganos de decisión de la empresa es muy escasa.

TABLA 3: Ocupados por ocupación.

Ocupados por sexo y ocupación. Año 2012	Total	Hombres	Mujeres	% M/T
Directores y gerentes	857,8	600,5	257,3	29,9
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	50,3	35,7	14,6	29,02
Directores de departamentos administrativos y comerciales	216	144,9	71,1	32,9
Directores de producción y operaciones	287,3	215,5	71,9	25,02
Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	191,5	132,2	59,4	31
Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	112,6	72,2	40,4	35,87

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Población Activa.

Unidades: miles de personas.

El porcentaje que representan las mujeres en el grupo “Directores y Gerentes” sobre el total, no llega al 30%. Dentro de este escaso porcentaje tienen un mayor peso entre los directores de departamentos administrativos y comerciales con casi el 50% sobre el total y directores de servicios con 35% sobre el total de directivos de este mismo sector.

En la siguiente tabla aparece un análisis un poco más detallado sobre la distribución de los puestos directivos entre hombres y mujeres. En este caso los datos sólo están disponibles en el INE hasta el año 2010.

TABLA 3': Ocupados por ocupación detallado.

Ocupados por sexo y ocupación. Año 2010	Total	Hombres	Mujeres	% M/T
A Dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariados	456,1	334,1	122	26,7
Poder ejecutivo y legislativo de la administración pública, dirección de organizaciones	30,7	18,3	12,4	40
Dirección de empresas	425,4	315,8	109,7	25,7
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	565,5	397	168,6	29,8
Gerencia de empresas de comercio	167	103,8	63,2	37,8
Gerencia de empresas de hostelería	127,7	83,3	44,5	34,8
Gerencia de otras empresas	270,8	209,9	60,9	22,4
C Gerencia de empresas sin asalariados	465,9	246,5	219,3	47,0

Gerencia de empresas de comercio sin asalariados	245,8	112,5	133,3	54,2
Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados	106,9	57,3	49,6	49,3
Gerencia de otras empresas sin asalariados	113,1	76,7	36,4	32,1

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Población Activa. Unidades: miles de personas.

La proporción de mujeres en puestos de dirección de 10 o más empleados es del 26,74% con respecto al total. Se observa que conforme disminuye el tamaño de la empresa aumenta el porcentaje de mujeres gerentes en ellas, casi el 30%. Las mujeres se encuentran sobre todo en gerencias de empresas sin asalariados con un 47,07%.

Para el caso de las empresas con menos de 10 asalariados destaca sobre todo gerencia de empresas de comercio con un 37,8%. Lo mismo ocurre con la gerencia de empresas sin asalariados, destaca la rama del comercio con un 54,23% sobre el total de gerentes.

A las dificultades que encuentran las mujeres para promocionar en su carrera profesional se le denomina “techo de cristal”. Mabel Burin, lo define como *una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, una barrera que impide a las mujeres seguir avanzando*, es decir, las dificultades de promoción que tienen las mujeres dentro de la empresa. Señalar que en los últimos años ha aparecido un nuevo término, “acantilado de cristal”, para referirse al nuevo papel que las mujeres empezaban a jugar en el mundo empresarial, básicamente se refiere a que las mujeres tienen mayores probabilidades de promoción en situaciones de peores resultados empresariales, esta conclusión la avala un estudio realizado por Ryan y Haslam, en el año 2005. Esto puede estar motivado por varios factores, bien por dar una imagen de renovación, cambio de rumbo en una empresa en mala situación o porque los hombres son más reacios a aceptar cargos de responsabilidad en empresas con malos resultados financieros.

En mi opinión, la segregación vertical afecta de forma negativa ya que las mujeres no tienen la oportunidad de desarrollar todo su potencial. Existen estereotipos sobre la capacidad de las mujeres para los negocios y muchas de ellas pueden ver frustrada su carrera profesional.

5.4. CIFRAS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL.

Como ya se ha visto anteriormente, las mujeres presentan un nivel de desempleo ligeramente mayor, pero el problema es que cuando consiguen un empleo suele ser en condiciones más desfavorables que los hombres, y esto se traduce en un menor salario medio. Para medir esta diferencia salarial se utiliza la ganancia media por hora y la ganancia media anual.

Para analizar los salarios de hombres y mujeres se utilizará información obtenida de la “Encuesta de Estructura Salarial” elaborada por el INE. Los últimos datos corresponden al año 2011, se dispone de una serie comparable desde el año 2008.

En primer lugar, es interesante hacer una primera aproximación de dicha desigualdad y más adelante estudiar los factores que influyen en ella. Para ello, la siguiente tabla refleja la ganancia media bruta anual de hombres y mujeres desde el año 2008 hasta el año 2011.

TABLA 4: Ganancia media anual.

	2008	2009	2010	2011
Ambos sexos	21.883,42	22.511,47	22.790,20	22.899,35
Hombres	24.203,33	25.001,05	25.479,74	25.667,89
Mujeres	18.910,62	19.502,02	19.735,22	19.767,59
H-M	5.292,71	5.499,03	5.744,52	5.900,30

Fuente: Elaboración Propia "Encuesta Estructura Salarial"

En 2011 la ganancia media anual de hombres asalariados es de 25.667,89 €, claramente superior al de las mujeres. Ellos ganan un promedio de 5.900,30 € más al año que ellas. Si dividimos el salario medio de los hombres entre el de las mujeres y lo expresamos en % obtenemos 129,84%, es decir, el salario medio femenino tendría que aumentar en un 29,84% para equipararse al masculino.

Entre el 2008 y el 2011 vemos como la desigualdad salarial ha aumentado en 607,59€ de media anual. Se observa como cada año la disparidad va aumentando entre el salario masculino y el femenino. Parece contradictorio después de la tasa de paro que hemos analizado anteriormente, dónde existía una mayor destrucción de empleo masculino. Su explicación puede ser que los empleos destruidos por la recesión económica hayan sido los más precarios quedando los de un salario más alto haciendo que la diferencia sea cada año mayor.

Por lo tanto si analizamos en vez del salario medio anual la ganancia por hora, observamos que la desigualdad se reduce porque se dejan atrás factores que influyen en este y se tiene en consideración a la hora de analizar la ganancia media anual como por ejemplo el tipo de jornada, etc...

TABLA 5: Ganancia por hora normal de trabajo.

	2008	2009	2010	2011
Ambos sexos	13,53	14,08	14,52	14,53
Hombres	14,49	15,12	15,56	15,68
Mujeres	12,21	12,72	13,24	13,12
H-M	2,28	2,4	2,32	2,56

Fuente: Elaboración Propia "Encuesta Estructura Salarial"

Por lo tanto si calculamos el porcentaje que supone la ganancia por hora del masculino sobre el femenino obtenemos un 119,51%, es decir, la ganancia por hora de las mujeres tendría que aumentar un 19,51% para igualarse.

Como vemos la brecha salarial es menor si tomamos como indicador la ganancia por hora en vez de la ganancia media anual.

➤ SECTOR DE ACTIVIDAD.

Evidentemente, el sector de actividad donde se desempeñe el empleo influye en la remuneración. Las mujeres se suelen concentrar en sectores más limitados, en cuanto a remuneración, que los hombres. La segregación se acentúa por tradiciones y estereotipos como la elección de la formación que se ha visto anteriormente.

TABLA 6: Ganancia media anual por sectores de actividad.

Ganancia media anual por sexo y sectores de actividad Año 2011	Mujeres	Hombres
Industrias extractivas	*25.943,52	29.602,06
Industria manufacturera	20.683,04	26.923,02
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	*44.662,78	51.612,34
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21.065,6	26.724,73
Construcción	21.029,69	22.783,96
Comercio al por mayor y al por menor reparación vehículos de motor y motocicletas	16.140,67	22.924,26
Transporte y almacenamiento	21.663,87	23.820,98
Hostelería	12.645,88	16.216,7
Información y comunicaciones	28.464,25	34.990,87
Actividades financieras y de seguros	35.428,15	46.858,52
Actividades inmobiliarias	17.988,21	24.150,05
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.157,99	30.460,83
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	13.246,21	19.762,5
Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	25.850,93	29.877,61
Educación	20.797,76	23.271,51
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23.893,28	33.198,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15.840,54	19.872,84
Otros servicios	14.315,37	22.304,83

*Elaboración propia datos INE. Unidades en euros. Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo * antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.*

En la siguiente tabla se refleja la brecha salarial correspondiente a lo analizado anteriormente. Para su cálculo se ha utilizado la siguiente fórmula: Remuneración Bruta hombres-Remuneración Bruta Mujeres/Remuneración Bruta Hombres y multiplicado por 100. Cuanto mayor sea el porcentaje, mayor será la brecha. Esta fórmula será la misma para lo demás supuestos.

TABLA 7: Brecha salarial considerando la ganancia media anual por sectores de actividad.

	BS 2011	BS 2010	BS 2009
Industrias extractivas	12,35%	13,87%	3,35%
Industria manufacturera	23,17%	21,89%	22,15%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	13,46%	17,14%	19,14%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de resid...	21,17%	19,36%	22,08%
Construcción	7,69%	9,21%	9,31%
Comercio al por mayor y al por menor reparación vehículos mot.	29,59%	28,68%	29,63%
Transporte y almacenamiento	9,05%	11,77%	16,52%
Hostelería	22,01%	24,07%	21,46%
Información y comunicaciones	18,65%	17,61%	22,59%
Actividades financieras y de seguros	24,39%	23,70%	27,63%
Actividades inmobiliarias	25,51%	28,77%	29,13%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	30,54%	30,47%	34,24%
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	32,97%	34,71%	31,76%
Administración pública y defensa seguridad social obligatoria	13,47%	12,21%	12,08%
Educación	10,62%	11,00%	3,49%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	28,02%	27,96%	24,89%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	20,29%	25,62%	18,03%
Otros servicios	35,81%	35,47%	31,68%

En todos los grupos la ganancia media masculina es mayor que la femenina. En general, las profesiones que cuentan con un mayor salario están más masculinizadas y las que cuentan con un salario inferior más feminizadas.

Si analizamos la brecha salarial en función de la ganancia media anual por sectores de actividad observamos como las brechas más bajas se sitúan en los sectores de la construcción, transporte y educación.

En el supuesto de la construcción y transporte la menor brecha salarial puede tener su explicación en la menor tasa de ocupación femenina. La tasa de ocupación tiene relación con la brecha salarial, en este caso, la menor brecha se debe a que las pocas mujeres que están en sectores más masculinizados lo hacen con salarios más elevados.

Sin embargo en la educación, sector más feminizado, su menor brecha puede ser por el peso del sector público, debido a sus medidas de promoción y acceso más neutrales.

Las brechas más altas se encuentran en los sectores financieros, suministros, actividades sanitarias y actividades científicas y técnicas.

Si observamos la evolución, en la mayoría de los sectores ha habido un aumento de la brecha salarial año a año, esto puede estar motivado por las políticas de recortes que han propiciado la destrucción de empleos y condiciones laborales más precarias, sobre todo para las mujeres. Un caso claro de este aumento es en el sector de la educación, que ha pasado de ser del 3,49% en 2009 al 10,62% en el año 2011.

También se observa que los sectores más masculinizados han sufrido un descenso en su brecha salarial en estos tres años, mientras que los sectores más feminizados han aumentado.

Del INE también se puede obtener la ganancia media por hora y sector de actividad reflejada en la Encuesta Salarial agrupado en tres niveles: industria, construcción y servicios.

TABLA 8: Ganancia por hora normal de trabajo por sexo y sectores de actividad.

Año 2011	Mujeres	Hombres	BS 2011	BS 2010	BS 2009
Industria	12,89	16,48	21,78%	19,80%	21,26%
Construcción	13,16	13,24	0,60%	0,54%	2,54%
Servicios	13,15	15,85	17,03%	16,78%	17,76%

Elaboración propia datos INE. Unidades en euros.

La mayor brecha salarial se encuentra en la industria, seguida del sector servicios y siendo la más baja la construcción.

Hay que tener en cuenta que el sector servicios y la industria agrupan actividades muy diferentes y con mercados de trabajo distintos que hacen que cambie la visión de igualdad de género en cada uno de ellos.

Este cuadro es lo mismo que hemos analizado anteriormente, las actividades se engloban en estos tres sectores, pero en este caso la brecha salarial es proporcionalmente inferior debido a los factores mencionados al principio de este punto.

➤ GRUPOS DE OCUPACIÓN.

Evidentemente la ocupación es uno de los factores que influye en el nivel salarial.

TABLA 9: Ganancia media anual por grupos de ocupación.

Ganancia media anual por sexo y grupo de ocupación. Año 2011	Mujeres	Hombres
Directores y gerentes	47.807,16	57.323,2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	28.740,62	33.148,8
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	30.040,01	37.771,5
Técnicos, profesionales de apoyo	24.795,63	30.543,0
Empleados de oficina que no atienden al público	19.722,67	24.743,7
Empleados de oficina que atienden al público	16.868,46	20.979,4
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13.461,54	16.530,4
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.809,24	19.249,3
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	22.650,02	27.115,3
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	*16.288,3	18.281,6
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	*18.566,0	19.276,9
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	16.242,99	22.879,4
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	16.647,53	23.570,2
Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.022,48	20.358,7
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.542,23	16.479,8
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.410,38	16.923,6

Elaboración propia datos INE. Unidades en euros. Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo * antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

TABLA 10: Brecha salarial considerando los grupos de ocupación.

	BS 2011	BS 2010	BS 2009
Directores y gerentes	16,60%	19,55%	23,89%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	13,29%	14,31%	6,98%
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	20,46%	19,36%	19,67%

Técnicos, profesionales de apoyo	18,81%	20,31%	21,49%
Empleados de oficina que no atienden al público	20,29%	22,47%	21,84%
Empleados de oficina que atienden al público	19,59%	19,93%	22,62%
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	18,56%	21,52%	22,01%
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	23,06%	22,02%	21,39%
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	16,46%	19,62%	19,85%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	10,90%		
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	3,68%	5,52%	12,61%
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	29,00%	27,54%	32,04%
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	29,37%	29,03%	29,30%
Conductores y operadores de maquinaria móvil	16,38%	16,6%	21,07%
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	29,96%	30,46%	32,67%
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	20,75%	20,28%	19,50%

La brecha más elevada con diferencia se encuentra en el grupo de directores y gerentes, seguido de técnicos y profesionales científicos de la salud. Ambos sectores muestran una tendencia descendente en esto tres años analizados. El grupo de gerentes pasa de una brecha salarial en 2009 del 23,89% al 16,60% en 2011.

Las brechas más bajas se localizan en los grupos trabajadores cualificados de la construcción del sector agrícola y de servicios de restauración y comercio. Las dos primeras sobre todo, son sectores muy masculinizados. Se podría decir que la brecha salarial es más baja en sectores masculinizados y más alta en los sectores feminizados.

Se puede observar la tendencia de una mayor brecha salarial en grupos con mejor nivel salarial como se refleja en directivos o técnicos profesionales científicos de la salud.

Con vistas a analizar la ganancia por hora normal de trabajo en función del grupo de actividad, el INE hace una clasificación en tres grupos: alta, media y baja. La información es más detallada en el cuadro que se ha visto anteriormente.

TABLA 11: Ganancia por hora normal de trabajo, por sexo y ocupación.

2011	Mujeres	Hombres	BS 2011	BS 2010	BS 2009
ALTA	18,4	21,92	16,05%	16,24%	17,13%
MEDIA	10,51	13	19,15%	18,68%	20,39%
BAJA	9,26	11,83	21,72%	20,92%	22,25%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Los datos se han agregado de la siguiente manera:

Ocupación Alta: Directores y gerentes; Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza y Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Ocupación Media: Empleados de tipo administrativo; trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios; trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.

Ocupación Baja: Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores; Conductores y operadores de maquinaria móvil y Trabajadores no cualificados en servicios.

La brecha salarial es mayor en el grupo de baja ocupación. En la evolución se observa una tendencia descendente.

➤ TIPO DE JORNADA.

La jornada a tiempo completo lleva asociado un salario mayor que la jornada a tiempo parcial. Evidentemente son mayores las horas trabajadas en la jornada completa lo que hace posible ese mayor salario.

Vamos a analizar la brecha salarial entre estos dos tipos de jornada. En este caso, el INE sólo nos da datos de ganancia media anual, expresados en la siguiente tabla:

TABLA 12: Ganancia media anual por tipo de jornada y sexo.

2011	Mujeres	Hombres	BS 2011	BS 2010	BS 2009
Tiempo completo	23.692,76	27.595,54	14,14%	12,44%	13,66%
Tiempo parcial	10.077,81	11.232,73	10,28%	7,55%	12,22%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

En los tres años estudiados en la tabla, la brecha salarial es mayor en el tipo de jornada a tiempo completo. Esta brecha está caracterizada por la desproporción entre ambos sexos y la feminización del tiempo parcial.

Si dividimos el salario a tiempo completo de los hombres entre el de las mujeres obtenemos en porcentaje un 116,47%, es decir, el salario de las mujeres a tiempo completo tendría que aumentar un 16,47% para equipararse al de los hombres.

Si hacemos lo mismo con el salario a tiempo parcial obtenemos un porcentaje de 111,46%, el salario a tiempo parcial de las mujeres tendría que aumentar un 11,46% para igualarse.

➤ TIPO DE CONTRATO.

La brecha salarial más acusada entre hombres y mujeres se encuentra en los contratos de tipo indefinido. La temporalidad lleva asociado un salario medio inferior siendo las mujeres las más perjudicadas en este aspecto.

TABLA 13: Ganancia media anual por tipo de contrato.

2011	Mujeres	Hombres	BS 2011	BS 2010	BS 2009
Duración indefinida	20.854,66	27.683,85	24,66%	24,17%	24,39%
Duración determinada	15.487,4	17.357,99	10,77%	12,32%	7,42%

Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Estructura Salarial. Unidades en euros.

La ganancia media es superior en contratos de duración determinada, además de presentar una brecha salarial mayor que los contratos de duración determinada.

Si analizamos el peso del contrato de duración determinada de los hombres entre el de las mujeres, obtenemos un porcentaje del 132,74 %, es decir, el salario medio anual femenino debería de aumentar en un 32,74%.

Si hacemos lo mismo con el contrato de duración determinada el porcentaje es del 112,07%, es decir, el salario medio femenino tendría que aumentar un 12,07%.

Por lo tanto, el peso de las mujeres es más acentuado en los contratos de duración determinada, que como se ha mencionado anteriormente, llevan asociados un salario medio inferior.

Esta diferencia salarial no nace sólo del tipo de contrato sino de otros factores asociados a éste, que influyen en mayor grado a personas con contrato indefinido.

TABLA 14: Ganancia por hora normal de trabajo y tipo de contrato.

2011	Mujeres	Hombres	BS 2011	BS 2010	BS 2009
Duración indefinida	13,55	16,54	18,07%	17,20%	18,57%
Duración determinada	11,27	11,66	3,34%	1,78%	0%

Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Estructura Salarial. Unidades en euros

Si tenemos en cuenta la ganancia media por hora la brecha salarial es sensiblemente inferior, incluso para el año 2009 en contratos de duración determinada.

➤ DESIGUALDAD POR TRAMOS DE EDAD.

TABLA 15: Ganancia media anual por tramos de edad.

2011	Mujeres	Hombres	BS 2011	BS 2010	BS 2009
De 20 a 24 años	10.913,35	13.491,76	19,11%	19,57%	18,25%
De 25 a 29 años	15.552,41	18.429,65	15,61%	14,96%	12,70%
De 30 a 34 años	18.645,05	22.912,41	18,62%	16,89%	18,55%
De 35 a 39 años	20.373,05	25.664,6	20,61%	18,53%	20,60%
De 40 a 44 años	21.290,6	27.351,22	22,15%	23,15%	23,11%
De 45 a 49 años	21.545,65	28.449,08	24,26%	25,34%	23,40%
De 50 a 54 años	22.177,94	30.134,37	26,40%	26,93%	25,77%
De 55 a 59 años	22.999,83	31.615,79	27,25%	28,23%	24,64%
De 60 a 64 años	20.604,14	24.221,38	14,93%	16,96%	16,98%

Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta Estructura Salarial. Unidades en euros

Conforme aumenta la edad de los trabajadores aumenta también la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Se observa como los primeros empleos de la gente joven, tramo de edad de los 20 a los 24 años, demuestran unos bajos salarios. También la brecha es menor ya que coincide con los primeros pasos en el mundo laboral. Disminuye conforme lo hace la edad bajando casi 4 puntos porcentuales en el tramo de 25 a 29 años.

A partir de los 30 años la brecha aumenta progresivamente, esto puede estar relacionado con el período de edad fértil de la mujer o por convertirse en cuidadoras de personas dependientes.

Hay que destacar que la brecha salarial entre hombres y mujeres acumulada a lo largo de la vida profesional tiene implicaciones relevantes de desigualdad a largo plazo en relación a los ingresos generales obtenidos, pensiones en la jubilación, etc.

6. ANÁLISIS DE LA IGUALDAD POR COLECTIVOS DE MUJERES; FAMILIAS MONOPARENTALES.

Además de las distintas manifestaciones de desigualdad analizadas a lo largo del documento, existen determinados colectivos de mujeres que se encuentran en una situación peor que el resto. Son las mujeres que presentan una mayor vulnerabilidad: minorías, inmigrantes, discapacitadas, mayores, viudas, mujeres pertenecientes al ámbito rural, mujeres responsables de una familia monoparental, etc.. Padecen una discriminación múltiple, primero por ser mujer y después por las circunstancias que envuelven a su colectivo. En concreto, a continuación, se va a profundizar en la problemática que presentan las mujeres responsables de una familia monoparental, ya que según los estudios analizados de conciliación e igualdad no es un colectivo al que se haya prestado mucha atención.

6.1. PROBLEMÁTICA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN FAMILIAS MONOPARENTALES.

Los cambios sociales, los nuevos modelos de familia, los divorcios y separaciones, han dado lugar a un notable incremento de mujeres responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y emocional (Instituto de la Mujer).

Resulta interesante prestar atención a este punto ya que el modelo familiar tradicional está desapareciendo dando paso a modelos más modernos. Uno de ellos, es la familia monoparental que cada vez es más frecuente en nuestra sociedad y esto acarrea una problemática a la hora de conciliar el aspecto laboral y familiar. Posteriormente, queda reflejado que las mujeres solas con cargas familiares tienen una mayor dificultad para acceder al empleo además de un mayor riesgo de pobreza y exclusión.

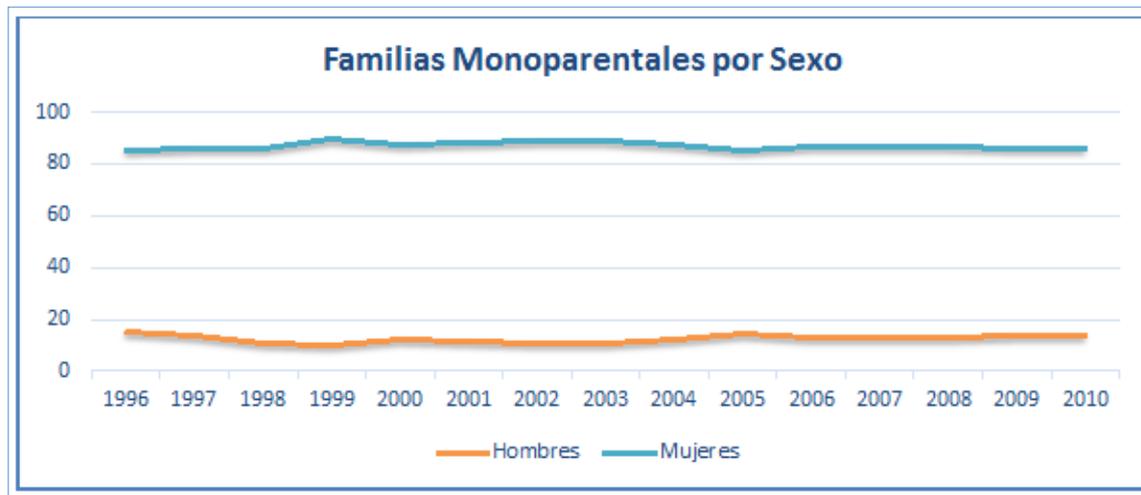
Primero, aclaremos que se entiende por familia monoparental:

Comisión de las Comunidades Europeas (1989): *“aquella formada por un progenitor que, sin convivir con su cónyuge ni cohabitando con otras personas, convive al menos con un hijo dependiente y soltero”.*

Comisión de los Derechos de la Mujer (1998): *“los estudios revelan una imagen sumamente compleja y variada de estructuras sociales y de ayuda para los hijos y el progenitor solo, demasiado diversas entre sí como para crear una imagen homogénea. La familia monoparental puede tener su origen en situaciones muy diversas. En la mayoría de los casos el progenitor solo se encuentra en una situación muy vulnerable, teniendo que hacer frente a responsabilidades por partida doble en calidad de proveedor del sustento y cuidador de la familia”.*

Por lo tanto, resumidamente, podemos decir que la familia monoparental es la encabezada por un adulto con niños dependientes a su cargo. En el siguiente gráfico se evidencia que la mayor parte de las familias monoparentales están representadas por mujeres.

GRÁFICO 11: Familias monoparentales por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos de Indicadores Sociales Edición 2011 INE. Expresado en porcentaje.

Teniendo en cuenta los años de estudio, esta situación no ha variado desde 1996, parece ser que está socialmente aceptado y arraigado en nuestra cultura que las mujeres deban estar al frente del cuidado sus hijos y de personas dependientes en general. Además, que se aprecia perfectamente en el gráfico la gran diferencia que existe entre hombres y mujeres en este aspecto. Incluso se podría llegar a hablar de “monomarentalidad”, añadir, que es a modo reflexión ya que la Real Academia Española no admite este término.

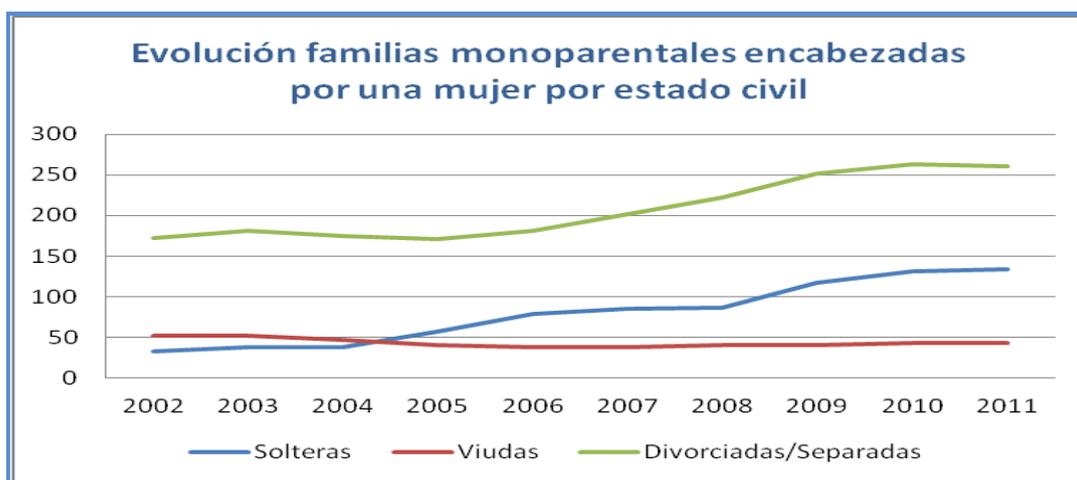
Existe una doble discriminación por ser mujer y madre. Ellas se encuentran en una nueva situación, solas al frente de sus hijos dependientes con grandes dificultades para estabilizar su situación laboral, recursos vitales, etc... y en el caso de obtener trabajo, disponen de menos recursos económicos para absorber todos los gastos, presentándose también problemas de vivienda por los precios inasumibles de ésta en el mercado.

No obstante, cabe señalar que los hombres también pueden verse aquí discriminados por la asignación de roles de género. En numerosas ocasiones derivadas de separación matrimonial ellos solicitan la custodia de sus hijos (o custodia compartida) y ésta es denegada por los jueces. Según datos del Instituto Nacional de Estadística para el año 2012 en divorcios según cónyuge que ejerce la custodia, las cifras absolutas son: 5.384 padres que ejercen la custodia frente a 41.564 madres y sólo de 8.079 para ambos.

Por lo tanto, cada vez más, los hombres quieren ocuparse de sus hijos y encuentran limitaciones para ello. Todo esto motivado por factores culturales y sociales como otorgar la “natural capacidad” a las mujeres para el cuidado de los hijos menores.

Independientemente de quien obtenga la custodia, cada vez hay más familias encabezadas por un solo adulto debido a un cambio en la estructura familiar y social. Uno de los principales motivos ha sido el progresivo aumento de los divorcios y separaciones que se han dado en la última década, aunque existen otras vías como es la maternidad solitaria o la viudedad. Esto queda reflejado en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 12: Evolución de las familias monoparentales encabezadas por una mujer y por estado civil.



Fuente: Elaboración propia datos Mujer en Cifras (Miles)

Sin duda esto provoca una desventaja de género porque, desgraciadamente, el estar solas al frente de sus familias puede ser un lastre a la hora de encontrar trabajo ya que puede dar la impresión de que no vayan a ser capaces de comprometerse en la empresa y presentar en consecuencia, un mayor absentismo, menor productividad y mayor conflictividad laboral. Cuando precisamente lo necesitan imperiosamente.

Y cuando lo consiguen, tienen que sacar adelante a su familia con unos recursos económicos escasos porque aunque cuenten con la pensión de alimentos que dictamine un juez, ésta no suele ser suficiente. Hay que sumar que muchas de ellas optan voluntariamente a trabajos de tiempo parcial por necesidad de tener tiempo para el cuidado de su familia.

La dificultad que tienen para integrarse laboralmente es mayor que incluso el resto del colectivo femenino. Este grupo experimenta mayores probabilidades de exclusión social y de pobreza, esto se puede ver reflejado en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 13: Tasa de pobreza por tipo de hogar.



Fuente: Elaboración propia datos Encuesta Condiciones de Vida, INE. Datos: %

Se observa en el gráfico como la mayor tasa de pobreza se encuentra en las familias formadas por un solo adulto con hijos dependientes, supone un 36,9%, se podría decir que es una tasa de pobreza elevada. Le sigue las familias con dos adultos y con hijos dependientes siendo un 15,9%. Existe una diferencia de 17 puntos porcentuales entre ambos.

Considero necesario un cambio de mentalidad en la sociedad para que el cuidado de la familia no sea exclusivo para la mujer y que los organismos e instituciones implanten medidas para que se facilite la unión entre el aspecto familiar y social, ya que indudablemente están relacionados.

El aumento de este tipo de familias es una realidad en España, ha existido un cambio de estructura social pero no ha sido al unísono de un cambio de políticas sociales. Hasta hace unos años este tipo de situación era consecuencia como causa principal la viudedad, una situación apoyada por protección pública, dónde ellas y los hijos reciben ayudas económicas para evitar la exclusión social. Sin embargo, parece ser que los divorcios, separaciones, madres solteras, etc., al ser por elección se han dejado un poco al margen y no cuentan con casi ningún ayuda económica. Estas familias tienen mayores problemas para compaginar trabajo y familia, hacer frente a los gastos con un sólo salario, además de los problemas de salud, como el estrés, que sufren en gran parte debido a la sobrecarga tanto física como emocional. Estas diversas razones me han llevado a interesarme en realizar un estudio para hacer un diagnóstico sobre personas solas con hijos a su cargo y como les afecta su vida laboral en su vida personal y viceversa. En la segunda parte del trabajo se analiza esta problemática.

PARTE II

ESTUDIO SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL EN FAMILIAS MONOPARENTALES

1. ESTUDIO EMPÍRICO.

En esta parte del trabajo se va a realizar un estudio sobre la conciliación laboral y personal en familias monoparentales. Para ello, se va a realizar una encuesta a padres/madres que encabezan este tipo de familia.

¿Por qué familias monoparentales?

El número de este tipo de familias es cada vez mayor, la mayoría están representadas por mujeres, se encuentran con menos recursos económicos y dificultades para compaginar el trabajo con la crianza de sus hijos.

Uno de los mayores inconvenientes es la novedad de este modelo familiar, que todavía no se tiene lo suficientemente en cuenta ni a nivel legislativo ni a nivel de sociedad. Por lo tanto, este tipo de familias poseen unas características específicas que hace que la conciliación se puede considerar una estrategia para evitar la exclusión social de este colectivo.

El objetivo principal de esta parte del trabajo, es captar, de una forma global, la visión que tienen estas mujeres y como se enfrentan a la dificultad de conciliar ambos aspectos de sus vidas, analizar las medidas de conciliación que se disponen y al mismo tiempo reflexionar sobre la situación laboral y personal de estas personas.

Añadir, que en este estudio vamos a considerar sólo madres o padres que estén trabajando con la finalidad de que puedan aportar información útil sobre la conciliación laboral y personal. Por lo tanto, dentro de este colectivo, las personas entrevistadas se encuentran en una "situación estable". Es decir, el problema de desigualdad se agravaría si consideramos madres solas que se encuentran en búsqueda de trabajo.

1.1 METODOLOGÍA.

Cuestionario.

Para cumplir el objetivo de este estudio, se ha elaborado un cuestionario que tiene dos partes: la primera, conocer las características de la muestra (sexo, edad, estado civil, etc.); la segunda, está formada por 17 preguntas, dónde se incluyen preguntas abiertas con el fin de reflejar la opinión de las entrevistadas además de conseguir información más detallada sobre determinados aspectos como el conflicto trabajo-vida personal, que tipo de dificultades presentan a la hora de compaginar ambos aspectos, etc..

Las cuestiones que se pretenden analizar son las siguientes: ¿Está familiarizada con el concepto de conciliación de la vida laboral y personal?; ¿conoce las posibles prácticas que existen?; ¿quiénes deberían ser los destinatarios de las medidas de conciliación?; ¿cree que la conciliación sería un pilar para evitar la exclusión social de las familias monoparentales?; comente algunas dificultades específicas; ¿la conciliación de su vida laboral y personal es fácil o difícil?; ¿necesita ayuda de familiares y amigos para el cuidado de sus hijos?; conflicto vida

trabajo; ¿cuidar sola a sus hijos le ha afectado al desarrollo profesional?; ¿ se ha sentido alguna vez discriminada laboralmente?; ¿está satisfecha con su situación laboral?; medidas a las que pueden acogerse los trabajadores dónde trabaja; ¿qué medidas de conciliación ha utilizado?; ¿el uso de medidas de conciliación tiene algún efecto en la imagen del trabajador?; ¿cambiarías de trabajo con mejores condiciones de conciliación laboral? ¿si cobrara menos?; ¿la sociedad está preparada para las necesidades que requiere este tipo de familia?

La muestra.

Para poder formar parte de la muestra objeto de estudio se han buscado personas que cumplieran con los siguientes requisitos:

- Ser hombre o mujer responsable de los hijos en una familia monoparental.
- Los hijos/as deben ser menores.
- La situación profesional del padre/madre debe ser estable a fin de evaluar la problemática de la conciliación laboral y personal.

Para poder realizar este trabajo de campo se ha recurrido a la metodología del estudio de caso. *El estudio de caso es una recogida formal de datos presentada como una opinión interpretativa de un caso único, e incluye el análisis de los datos recogidos durante el trabajo de campo y redactado en la culminación de un ciclo de acción, o la participación en la investigación* (McKernam, J.1998). Entre las ventajas de realizar un estudio de casos se encuentran las siguientes:

- *El investigador descubre hechos o procesos que pueden pasar por alto si utilizan otros métodos.*
- *Se enfoca hacia un solo objeto de estudio, lo que permite un análisis intenso y una abundancia de datos detallados.*
- *No prueban hipótesis, pero en cambio, sugieren líneas de investigación subsecuentes.*
- *Revela una diversidad y riqueza de conducta humana que puede no estar accesible por ningún otro método.*
- *Presenta una imagen más completa y precisa del entorno y la acción.*

(Monroy, 2009)

Para realizar el trabajo de campo se ha realizado una búsqueda de casos a través de contactos personales. La metodología del estudio de casos permite elegir casos con criterios de cercanía geográfica ya que permite al entrevistador y al entrevistado la posibilidad de reunirse en más de una ocasión para la obtención de la información necesaria.

Finalmente, se han realizado 11 encuestas a mujeres con hijos menores a su cargo y que actualmente están trabajando. Las entrevistas se han realizado entre las fechas de marzo y abril del año 2014 y han tenido una duración aproximada de 20/30 minutos.

A continuación se ofrece información descriptiva de la muestra realizada:

Decir que se trata de todo mujeres, se ha intentado aportar la visión de algún hombre en esta situación, pero no ha sido posible encontrar un contacto. Esto apoya lo reflejado en el gráfico 11 (página 45), lo casos de hombres que dirijan este tipo de familias se podrían considerar excepcionales.

Entre las categorías profesionales que desempeñan nos encontramos con lo siguiente: **Encuestada 1:** directora de área / **Encuestada 2:** vigilante de seguridad / **Encuestada 3:** vendedora / **Encuestada 4:** operaria / **Encuestada 5:** auxiliar administrativa / **Encuestada 6:** auxiliar administrativa / **Encuestada 7:** auxiliar de producción / **Encuestada 8:** óptica / **Encuestada 9:** auxiliar enfermería / **Encuestada 10:** auxiliar administrativa / **Encuestada 11:** auxiliar ministerio justicia.

EDAD	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50
Nº Entrevistadas	1	4	2	3	1

ESTADO CIVIL	Viuda	Separada/Divorciada	Soltera
Nº Entrevistadas	0	9	2

Nº HIJOS MENORES	1 hijo	2 hijos	Más de 2
Nº Entrevistadas	7	4	0

NIVEL DE ESTUDIOS	Primaria	Bachiller/FP	Universitarios	Máster/Doctorado
Nº Entrevistadas	3	4	3	1

AÑOS EN LA EMPRESA	5 - 10	11 - 15	16 - 20
Nº Entrevistadas	6	2	2

PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS.

La mayoría de las encuestadas trabajan en el sector servicios, se encuentran con contrato indefinido y con más de 5 años de antigüedad en la organización.

Se observa que el 81% de ellas se encuentran en esta situación a raíz de un divorcio, tras el cual han asumido el cuidado y educación de sus hijos. Es una realidad que el modelo de familia tradicional ha cambiado, este tipo de familias cada vez son más comunes y presentan unas necesidades que todavía están por solventar.

Casi todas las encuestadas presentan una baja formación, sólo el 36% disponen de un nivel de estudios universitario o superior.

El mayor porcentaje se concentra entre los 36 y 45 años. Tienen de media un hijo, un 63%, seguido de un 37 % que tienen dos.

En resumen, el perfil de la muestra de este trabajo es el de una mujer separada o divorciada de entre 36 y 45 años, con un hijo y estudios elementales.

Análisis de datos.

PREGUNTA 1

¿Está familiarizada con el concepto conciliación de la vida laboral y personal?

SI: 9/11 NO: 2/11

¿Podría dar una breve definición? SI: 8/11 NO: 3/11

Encuestada 1 "Medidas que la empresa pone a la disposición de los empleados para facilitar el cuidado de los hijos y personas dependientes sin que se vean afectados los derechos de promoción, subida de sueldo, etc."

Encuestada 2 "Conjunto de medidas que lleva a cabo una empresa para facilitar a los trabajadores su vida laboral y personal y poder compaginar ambas cosas"

Encuestada 3 "Poder llevar a cabo tanto la vida laboral y personal dedicando el tiempo correcto a cada una"

Encuestada 4 No ha contestado.

Encuestada 5 "Facilidad que proporciona la empresa al trabajador para su vida personal".

Encuestada 6 "Conjunto de medidas orientadas a facilitar o compaginar el trabajo y la vida personal".

Encuestada 7 "Llevar el trabajo con los hijos".

Encuestada 8 "Poder realizar bien las dos facetas sin que una se interponga en la otra".

Encuestada 9 No ha contestado.

Encuestada 10 "Flexibilidad horaria del trabajo de acuerdo a los horarios de los colegios".

Encuestada 11 No ha contestado.

¿Conoce las posibles prácticas de conciliación que existen? ¿Cuáles?

	SI/NO	MEDIDAS CONOCIDAS
Encuestada 1	Si	Reducción de jornada Días sin sueldo Excedencia

Encuestada 2	Si	Jornada Reducida Permisos retribuidos Excedencia Suspensión contrato maternidad y matrimonio
Encuestada 3	No	¿Reducción de jornada?
Encuestada 4	No	
Encuestada 5	No	
Encuestada 6	Si	Flexibilidad laboral Reducción de jornada Permisos
Encuestada 7	Si	Reducción jornada
Encuestada 8	Si	Reducción jornada y sueldo
Encuestada 9	No	
Encuestada 10	Si	De acuerdo al reglamento de la empresa
Encuestada 11	No	

Lo primero que se observa, es que efectivamente, la mayoría de las mujeres encuestadas conocen que es y en qué consiste la conciliación laboral y personal, 8 de 11 (72,7%). La palabra en la que coinciden es "facilidad", tienen claro que la conciliación debe ser un instrumento que nos facilite la vida y poder disponer de tiempo para atender las distintas necesidades tanto laborales como personales.

Además, llama la atención que aun conociendo en qué consiste la conciliación, apenas son capaces de definir las medidas existentes. Casi todas mencionan la "reducción de jornada". Esto nos lleva a pensar que en España falta "cultura de conciliación" existiendo una falta de información sobre las posibles prácticas que se disponen.

PREGUNTA 2

¿Quiénes deberían ser los principales destinatarios de las medidas de conciliación?

Encuestada 1 "Cualquier trabajador del que dependa una persona dependiente"

Encuestada 2 "Mujeres (madres)"

Encuestada 3 "Padres trabajadores"

Encuestada 4 "Trabajadores"

Encuestada 5 No ha contestado.

Encuestada 6 "Personas con niños, ancianos a su cargo o con enfermedades crónicas"

Encuestada 7 "Las madres"

Encuestada 8 "Las madres. Generalmente reciben la mayor parte de la custodia"

Encuestada 9 "Padres divorciados con hijos a su cargo"

Encuestada 10 "Personas que trabajen con dependientes a su cargo"

Encuestada 11 No ha contestado.

Como respuesta general las mujeres entrevistadas consideran que las medidas de conciliación deberían estar orientadas para madres/padres trabajadores con dependientes a su cargo.

PREGUNTA 3

Las familias monoparentales tienen más riesgo de exclusión social. ¿Cree que la conciliación sería un pilar para evitar esta situación? Si o No. ¿Por qué?

Encuestada 1 "Si. Permitiría el acceso al trabajo de personas con obligaciones familiares"

Encuestada 2 "No. A pesar de tener medidas de conciliación me siento excluida por mis compañeros de trabajo porque no entienden mi situación"

Encuestada 3 "Si. Permitiría tener más tiempo libre para dedicarlo a actividades sociales"

Encuestada 4 "Si"

Encuestada 5 "No"

Encuestada 6 "Si. Facilitaría su inserción o permanencia en el mercado laboral al hacerlo más compatible con sus cargas familiares"

Encuestada 7 "Si. Nos lo pondría más fácil para criar a nuestros hijos en edades tempranas. Socialmente no se tiene tanta libertad como personas sin hijos y más si el padre no ayuda"

Encuestada 8 "Si. Las facilidades laborales ayudar a que los hijos reciban más atención."

Encuestada 9 "Si. Porque deberían de tener más oportunidades madre y padres encargados de sus hijos porque son útiles para la sociedad"

Encuestada 10 "Si. Podrían trabajar"

Encuestada 11 "Si. Porque lo normal es el matrimonio y se debe de tener en cuenta también este tipo de familias"

9 de las 11 encuestadas (81%) considera que las medidas de conciliación podría evitar situaciones de exclusión social en este tipo de familias, ya que, según las respuestas, permitiría la mejora en la esfera laboral y privada, lo que se traduce en más oportunidades para ellas y mejora en su bienestar social, personal, familiar y laboral.

PREGUNTA 4

Comente algunas de las dificultades específicas que tiene por ser familia monoparental.

Encuestada 1 "No poder compartir responsabilidades y todo lo que conlleva. Menor tiempo, más estrés, más carga económica, etc.."

Encuestada 2 "Necesitas ayuda de alguien para salir adelante. Tienes más trabajo, menos tiempo, menos dinero y más estrés"

Encuestada 3 "Falta de recursos económicos, de tiempo, de educación directa a mis hijos y dependencia de mi familia"

Encuestada 4 "Falta de tiempo por el trabajo"

Encuestada 5 "Falta de recursos económicos"

Encuestada 6 "Sobre todo llevar a mi hija al colegio porque mi jornada comienza antes, eso implica el coste de una persona que realiza esa tarea en mi lugar"

Encuestada 7 "Falta de tiempo, llevar la casa y los hijos es muy complicado y porque mis padres me ayudan. Falta de recursos económicos"

Encuestada 8 "Falta de dinero, atención insuficiente a mi hijo y dependencia de familiares."

Encuestada 9 "Falta de tiempo y desorganización en casa"

Encuestada 10 "Tiempo reducido, todo depende de mí"

Encuestada 11 "Falta de tiempo"

Según la información obtenida, las familias monoparentales sufren o experimentan ciertas dificultades derivadas de la falta de tiempo del que disponen, menor dedicación a sus hijos y a sí mismas. En especial, se hace hincapié en la falta de recursos económicos.

PREGUNTA 5

¿Cómo definiría la conciliación de su vida laboral y personal?

Fácil: 2/11

Normal: 1/11

Difícil: 6/11

Especialmente difícil: 2/11

¿Era más fácil cuando no se encontraba sola al cuidado de sus hijos? SI: 8/11 NO: 3/11

¿Qué ha cambiado?

Encuestada 1 Ya no puedo tener horarios laborales extensos, no puedo viajar por motivos laborales, no tengo tiempo para mí.

Encuestada 2 "Todo, te cambia la vida"

Encuestada 3 "Había más dinero en casa, un segundo sueldo"

Encuestada 4 "Todo, la falta de ayuda"

Encuestada 5 "Tiempo recursos"

Encuestada 6 "Tengo que levantarme mucho antes, pagar a una persona para que no se quede sola y cuando está enferma tengo que llamar a familiares o amigos"

Encuestada 7 "Antes el padre ayudaba y entraban dos sueldos, ahora no tienen al padre y solo quieren estar conmigo"

Encuestada 8 No ha contestado.

Encuestada 9 "Necesito más tiempo para mis hijos"

Encuestada 10 "Nada"

Encuestada 11 No ha contestado.

Para 8 de las 11 de las encuestadas, el 72%, conciliar su vida laboral y personal se hace difícil o especialmente difícil y reconocen que la situación empeoró al encontrarse solas al frente de su familia, frente a 3 de ellas, el 28%, que la definen fácil o normal sin haber notado mucho cambio en su vida.

PREGUNTA 6

¿Necesita ayuda de familiares, amigos, etc.,...para el cuidado de sus hijos?

SI:10/11 NO:1/11

¿Ha necesitado contratar en alguna ocasión a una persona? SI: 3/11 NO: 8/11

Si ha contestado que sí, ¿le ha supuesto un problema económico?

SI:1/3 NO:2/3

La gran mayoría, 10 de 11 encuestadas (90%), depende de sus familiares o amigos para el cuidado de sus hijos, sólo 3 de ellas se ha visto en la necesidad de contratar a una persona externa.

Parece ser que existe la necesidad de resolver los problemas de conciliación laboral y personal de una manera "improvisada" debido a la escasez de medidas para solventarlo siendo la familia el principal recurso.

PREGUNTA 7

¿Se encuentra en situación de precariedad laboral? SI: 1/11 NO:10/11

¿Tiene dificultades para llegar a fin de mes? SI:6/11 NO: 5/11

10 de las 11 mujeres entrevistadas (90%) consideran que no se encuentran en una situación laboral precaria, sin embargo, más de la mitad tiene dificultades para llegar a fin de mes. Este dato confirma lo reflejado en el gráfico 13 (página 46), las familias con un sólo progenitor con hijos menores a su cargo sufren un índice de pobreza mayor.

Esto refleja la dificultad económica que supone afrontar los gastos de una familia con un sólo salario, incluso aún cuando se encuentran en condiciones laborales y de salario normales, porque estar dentro del mercado de trabajo no implica un buen nivel de vida.

PREGUNTA 8

Indique su acuerdo / desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

1: Total desacuerdo / 7: Total acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
El estrés o problemas del trabajo afectan con frecuencia a su familia o vida diaria.	9,1%	9,1%	27,3%	9,1%		9,1%	36,3%
Su trabajo le impide pasar el tiempo que le gustaría con su familiar.	9,1%	9,1%	9,1%		9,1%	9,1%	54,5%
He tenido que dejar de hacer cosas importantes relacionadas con mi familia por entrar en conflicto con el trabajo.	18,2%	27,3%			9,1%	9,1%	36,3%
Hubiera querido pero no he tenido tiempo para mejorar en mi formación.				18,2%	18,2%	27,3%	36,3%

Los tres primeros apartados de esta tabla reflejan el conflicto trabajo-vida personal, y como se puede observar en las respuestas obtenidas, la mayoría sufren algún tipo de conflicto personal a causa del aspecto laboral: el 45,4% afirma que le afecta de forma muy relevante el estrés, y que los problemas del trabajo se extrapolan a la familia; más de la mitad de ellas, 63,6%, coinciden en que no pueden dedicar el tiempo que les gustaría a su familia; además, el 45,4% ha tenido que dejar de hacer cosas importantes familiares por entrar en conflicto con el trabajo; la voluntad de mejorar en la formación y no poder por falta de tiempo les afecta a todas las encuestadas, a estas 11 mujeres les hubiera gustado mejorar en este aspecto.

Al no disponer de una adecuada conciliación laboral y personal hace que los trabajadores sufran problemas de estrés, falta de tiempo para la atención de sus necesidades familiares y para mejorar en la formación.

PREGUNTA 9

¿Cuidar sola a sus hijos le ha afectado en su desarrollo profesional? SI: 5/11 NO: 6/11

Si ha señalado que si, ¿en qué sentido?

Encuestada 1 "Han dejado de contar conmigo ara muchas cosas al tener reducción de hornada, en los aumentos de sueldo y en la promoción"

Encuestada 6 "Optar a puestos de más categoría profesional por falta de tiempo para trabajar y estudiar por las tardes"

Encuestada 8 " Cursos de fines de semana"

Encuestada 9 " Falta de tiempo para hacer más cursos"

Encuestada 11 "Tienes limitaciones a la hora de hacer cursos. Si los haces no puedes estar con los hijos"

5 de 11 (45,4%) afirma que el cuidar sola a sus hijos le ha afectado en el desarrollo profesional. Se incide en lo analizado anteriormente ya que les afectado sobre todo en la promoción y aumentos de sueldo debido a no poder dedicar tiempo a mejorar la formación.

La falta de tiempo para la formación afecta en el desarrollo profesional de los trabajadores, dificultando ascensos, aumentos de salario, etc.

PREGUNTA 10

¿Se ha sentido alguna vez discriminada laboralmente? SI:1/11 NO: 10/11

Si ha señalado que si, ¿Cómo?

Encuestada 1 "No me han subido el sueldo, no me han promocionado ni contado conmigo en muchos proyectos"

¿Ha sentido alguna vez que no ha tenido las mismas oportunidades de promoción o desarrollo que sus compañeros? SI: 3/11 NO: 8/11

La mayor parte de ellas no se ha sentido discriminadas laboralmente ni tampoco que sus compañeros hayan tenido más oportunidades de promoción. Están satisfechas con su trabajo, pero les gustaría mejorar.

PREGUNTA 11

Indique como le afectan los problemas familiares/situación personal en:

1: No afectan / 7: Afectan muchísimo

	1	2	3	4	5	6	7
Retraso en la hora de entrada o absentismo	45,4%	18,2%			9,1%	9,1%	18,2%
Abandono voluntario del puesto de trabajo	63,6%	9,1%		9,1%	9,1%		9,1%
Rechazo de movilidad geográfica	45,4%			18,2%	9,1%	9,1%	18,2%
Dificultad para encontrar un trabajo adecuado	72,7%				9,1%		18,2%

Esta tabla refleja el conflicto vida personal-trabajo: para 7 de 11 (63,6%), su situación personal no afectan o casi no afectan en el retraso o absentismo laboral; sólo 2 de ellas (18,2%) les afecta muchísimo; algo parecido sucede con el abandono voluntario del puesto a 8 de 11 no les afecta nada o casi nada (72,7%), siendo sólo una de ellas a la que le afecta muchísimo este aspecto; apenas afecta el rechazo de movilidad geográfica; para 8 de ellas (72,7%) no tienen dificultad para encontrar un trabajo adecuado.

Si tenemos en cuenta lo analizado en la pregunta 8 "conflicto trabajo-vida personal" observamos como el trabajo si afecta a la vida personal de las personas mientras que la vida personal no suele afectar al aspecto laboral. Esto puede ser por miedo a una posible pérdida de empleo, mala reputación, etc.

Las dificultades familiares o personales no suelen afectar en el absentismo, retraso o movilidad geográfica. Sin embargo, los problemas laborales afectan al ámbito personal de los trabajadores.

PREGUNTA 12

¿Está satisfecho/a en su puesto de trabajo? SI:11/11 NO

Si ha contestado que no, ¿considera que las prácticas de conciliación podría mejorar su satisfacción en el puesto de trabajo? SI NO

PREGUNTA 13

Indique si en su empresa los trabajadores pueden acogerse a las siguientes prácticas de conciliación:

	Ningún trabajador	Algunos trabajadores	Muchos trabajadores	Todos los trabajadores
Reducción de jornada con reducción de sueldo		27,3%	18,2%	54,5%
Trabajo compartido (1 trabajo para dos trabajadores a tiempo parcial)	63,6%	27,3%		9,1%
Semana comprimida (trabajar más horas para tener un día libre o uno entero a la semana)	81,8%	9,1%		9,1%
Horario flexible de entrada y salida de trabajo	27,3%	36,3%	9,1%	27,3%
Horas anuales (contrato por horas anuales no semanales)	81,8%		9,1%	9,1%
Jornada intensiva	54,5%	18,2%		27,3%
Programa de vacaciones flexible	27,3%	9,1%		63,6%
Permiso de paternidad y maternidad por encima del mínimo legal	72,7%	9,1%		18,2%
Excedencias para el cuidado de familiares y enfermos		18,2%	9,1%	72,7%
Días de vacaciones extra sin sueldo	45,5%	9,1%	9,1%	36,3%
Ausencias para el cuidado de niños enfermos o personas dependientes	36,3%	9,1%	9,1%	45,5%
Trabajo desde casa en la jornada diaria (algunas horas)	90,9%		9,1%	
Jornada desde casa a libre disponibilidad	100%			
Videoconferencias para evitar desplazamientos	72,7%	9,1%		18,2%
Información sobre centros de cuidados de ancianos o personas dependientes	81,8%	9,1%		9,1%
Información sobre guarderías	72,7%	9,1%		18,2%

De entre las medidas que pueden acogerse los empleados dónde las entrevistadas ocupan su puesto, podemos concretar lo siguiente:

Las medidas a las que pueden acogerse todos o casi todos los empleados en mayor proporción son: reducción de jornada con reducción de sueldo, programa de vacaciones flexible, excedencias para el cuidado de familiares o enfermos y ausencias para el cuidado de niños enfermos o personas dependientes.

Por el contrario, las medidas de las que no dispone casi ningún empleado en mayor proporción son: trabajo compartido, semana comprimida, horas anuales, jornada intensiva, permiso de paternidad y maternidad por encima del mínimo legal, días de vacaciones extra sin sueldo, trabajo desde casa, información sobre guarderías o centros y videoconferencias.

Según los datos, en las empresas existe una falta de implantación y de oferta en cuanto a prácticas de conciliación.

PREGUNTA 14

Indique si ha utilizado alguna de las prácticas citadas anteriormente. SI:9/1 NO: 2/11

Si ha señalado que si, ¿Cual/cuáles?

Encuestada 1 Vacaciones sin sueldo, reducción de jornada y salario.

Encuestada 2 Reducción de jornada con reducción de sueldo.

Encuestada 3 Horas anuales, vacaciones flexibles y reducción de jornada (obligada)

Encuestada 4 Excedencia por cuidado de menor y reducción de jornada.

Encuestada 5 Días de vacaciones extra sin sueldo.

Encuestada 6 Horario flexible de entrada y salida, información sobre guarderías municipales.

Encuestada 7 Reducción de jornada.

Encuestada 8 Videoconferencia.

Encuestada 11 Vacaciones flexibles y flexibilidad de entrada y salida.

Si ha señalado que no, ¿Trabajaría de manera más productiva si tuviera la opción de utilizar alguna de estas medidas? SI:1/11 NO:/1/11

9 de las 11 encuestadas han hecho uso en alguna ocasión de alguna medida de conciliación: 5 de 9 (55,5%) reducción de jornada y salario; 2 de 9 (22,3%) vacaciones extra sin sueldo; 2 de 9 (22,3%) vacaciones flexibles; 2 de 9 (22,3%) horario flexible de entrada y salida; 1 de 9 (11,2%) videoconferencia; 1 de 9 (11,2%) horas anuales. Además, casi la mitad de las encuestadas considera que el uso de estas prácticas puede “estar mal visto”.

La práctica más utilizada es la reducción de jornada y salario, seguido de vacaciones extra sin sueldo. Ante la necesidad de responder a unas tareas diarias, en alguna ocasión, han tenido que sacrificar parte del aspecto laboral incluso siendo esta medida incompatible por la reducción de salario, debido a las dificultades económicas que presentan. Por lo tanto nos hace pensar que con respecto al uso de las prácticas de conciliación en España se olvida la especificidad de familia monoparental, siendo otras medidas más compatibles como flexibilidad de entrada y salida, jornada intensiva, etc.. y poco disponibles en las empresas.

PREGUNTA 15

¿El uso de medidas de conciliación tiene algún efecto sobre la reputación/imagen del trabajador de la empresa? SI:4/11 NO:5/11

Justifique su respuesta.

Encuestada 1 Si, no está bien visto, ya no cuentan conmigo.

Encuestada 2 No, porque no les queda más remedio que aceptar la situación.

Encuestada 3 Si, porque una compañera tiene reducción de jornada voluntaria y siempre hay comentarios como que "morro", tiene que quejarse continuamente.

Encuestada 4 Si, está mal visto.

Encuestada 5 No.

Encuestada 6 No, creo que en mi entorno laboral estas medidas se entienden como algo necesario y que favorece a todos.

Encuestada 7 No.

Encuestada 8 Es difícil de valorar.

Encuestada 9 No.

Encuestada 10 Si, no está bien visto.

Encuestada 11 Lo desconozco.

El uso de las medidas, en ocasiones, está "mal visto" por la empresa o compañeros afectando a la reputación y mala imagen del trabajador.

PREGUNTA 16

¿Cambiarías de empresa si te ofreciera mejores condiciones para conciliar tu vida laboral y personal? SI:6/11 NO:5/11

¿Por qué?

Encuestada 1 Si, me haría la vida más fácil.

Encuestada 2 Si, siempre que sea para mejorar cambiaría.

Encuestada 3 No, porque necesito una seguridad. No que me contraten y a los meses a la calle.

Encuestada 4 Si, un cambio para mejor siempre es mejor.

Encuestada 5 No.

Encuestada 6 No, porque con las que tengo en la actualidad me organizo bastante bien, y al ser funcionaria, prima la estabilidad.

Encuestada 7 Si, deseo tener tiempo para mis hijos y poder darles una buena educación.

Encuestada 8 No me lo planteo.

Encuestada 9 Si, tendría más tiempo para mis hijos.

Encuestada 10 No, no podría.

Encuestada 11 Si, si mejorar por qué no.

¿Y si cobrara menos? SI:1/11 NO:9/11

¿Por qué?

Encuestada 1 Si, me reduciría el estrés.

Encuestada 2 No, necesito llegar a fin de mes, cobrar menos no sería para mejor.

Encuestada 3 No, tengo que pagar muchos gastos.

Encuestada 4 No, el dinero es un factor muy importante.

Encuestada 5 No.

Encuestada 6 No, no podría atender a todos los gastos que conlleva una casa, ropa, comedor, persona que la lleve al cole, etc..

Encuestada 7 No, necesito el dinero.

Encuestada 8 No me lo planteo.

Encuestada 9 No, no podría cubrir mis necesidades económicas.

Encuestada 10 No, porque me faltaría dinero.

Encuestada 11 No, por los gastos.

6 de 11 estarían dispuestas a cambiar a un trabajo con mejores condiciones para conciliar su vida laboral y personal alegando que sería una mejoría en todos los aspectos de su vida, reduciendo el estrés, mayor dedicación a su familia, etc.. Pero casi ninguna de ellas cambiaría en el caso de cobrar menos, debido a la necesidad de contar con ese dinero. La única que si cambiaría incluso si cobrar menos es la encuestada 1 (directora de área) la cual no tiene dificultades económicas.

Los trabajadores estarían dispuestos a cambiar de empleo siempre que sea para mejorar en el aspecto de conciliación, pero, en casi ningún caso si supusiera una disminución del salario.

PREGUNTA 17

El modelo de familia tradicional está cambiando. ¿Cree que el mercado laboral y la sociedad en general, están preparados para las necesidades de conciliación que requiere el modelo de "familia monoparental"? SI:2/11 NO:8/11

Encuestada 1 No, las medidas de conciliación se tienen por imagen pero luego terminan perjudicándote laboralmente.

Encuestada 2 No, la sociedad no se ha dado cuenta de lo duro que es el día a día en una familia de este tipo.

Encuestada 3 No, porque cuando mi hija necesite que cuide a sus hijos no podré porque estaré trabajando.

Encuestada 4 Si, en mi empresa son comprensibles con este tema, por la facilidad de horario, etc..

Encuestada 5 Si.

Encuestada 6 No, falta cultura de conciliación en el ámbito laboral. Creo que habría que copiar medidas de los países dónde mejor funcionan. La situación de crisis y desempleo tampoco favorecen la adopción de estas medidas.

Encuestada 7 No.

Encuestada 8 No, se pueden mejorar las cosas, como que las empresas tengan menos cargas sociales por contratar personas en estas situaciones y así motivarles a hacerlo.

Encuestada 9 No.

Encuestada 10 No, la sociedad, los empresarios y la educación en general no está solidarizada no preparada.

Encuestada 11 No contestado.

En relación con las respuestas aportadas, resulta interesante el comentario de la entrevistada 3 “si mi hija se encuentra en mi misma situación, yo no voy a poder ayudarla como hacen mis padres porque yo estaré con la necesidad de trabajar” esto refleja la necesidad de abordar este tema, ya que, este modelo de familia cada vez será más común debido al cambio de valores y enfoques sociales.

2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO.

En primer lugar, considero que las medidas de conciliación deben ser un apoyo y solución para las familias monoparentales. Conseguir que dispongan de una mejor racionalización del tiempo para así, poder aumentar la calidad de vida. Además, también deben estar considerados todos los trabajadores, independientemente de si es hombre, mujer, con hijos, sin hijos, etc., debido a que las personas tienen derecho a poder dedicar tiempo a la esfera privada, ya sea familia, ocio, formación,..porque también se trata de aumentar la satisfacción personal, debido a que un trabajador insatisfecho, estresado o poco motivado es un trabajador menos productivo.

Los trabajadores con cargas familiares, en concreto, las familias monoparentales, para poder tener y mantener el empleo deben adaptarse a las condiciones laborales (horario, tipo de jornada, etc..) que muchas veces resulta incompatible con las necesidades familiares, lo que les lleva a depender de otras personas, normalmente sus padres u otros familiares. Desde mi punto de vista, esta incapacidad de llevar adelante la educación de sus hijos o que pueda resultar insuficiente, puede llevar a una sensación de fracaso e impotencia al no poder prestar la atención necesaria a su familia.

En España se le da mucha importancia al tiempo efectivo en el puesto de trabajo -presentismo- sin embargo, es más interesante la calidad y el cumplimiento por objetivos, por lo tanto, sería recomendable cambiar el enfoque y prestar un mayor interés a los resultados obtenidos en vez de hacerlo a las horas dedicadas. También, se debería dar flexibilidad horaria a los trabajadores; que la jornada laboral se empezara a equiparar a los horarios escolares; mayor uso de la jornada intensiva; etc. medidas más compatibles con este tipo de familias.

Que el uso de éstas prácticas pueda dar mala imagen al trabajador resulta incomprensible. Las prácticas están para facilitar la vida a los empleados y para que se hagan uso de ellas, no sólo una mera “fachada” de la empresa, por lo tanto, esto refleja la falta de solidaridad que podemos encontrar en ocasiones, incluso, con los propios compañeros. Da a entender, que además de las empresas, la sociedad en general tiene que cambiar de mentalidad con respecto a lo que significa realmente la conciliación laboral y personal. El uso de estas medidas debe ser algo normal, que no implique prejuicios.

Los resultados del estudio indican que entre los problemas que presentan estas familias se encuentran los económicos, lo que conlleva unas condiciones más limitadas de vida en los hogares. En mi opinión este hecho, sumado a la menor dedicación a los hijos, es bastante grave, ya que los niños pueden sufrir deficiencias educativas e insatisfacción por la falta de recursos económicos y de atención. Además, que en situaciones de pobreza aumenta el índice de abandono escolar. La educación es un motor básico para una sociedad bien formada y productiva, por lo tanto, esto pasa de ser un problema de un colectivo en concreto a ser un problema de la sociedad en general, ya que los niños son la generación futura.

Se conoce que a mayor nivel de formación mejores expectativas laborales, y como consecuencia, mejor nivel de vida. Por lo tanto, estas mujeres se encuentran en una situación económica difícil, pero incapaces de poder mejorar y avanzar en el aspecto laboral debido a la falta de tiempo para dedicarlo a la formación. Se debería de facilitar este aspecto a personas en esta situación, bien con cursos no presenciales o dando horas laborales a formación, alguna solución para que no se encuentren en una situación laboral estancada.

Como se ha analizado en la primera parte, una madre sola puede dar una imagen, al mercado y empresas en general, de un menor compromiso, mayor absentismo y conflictividad laboral. Sin embargo, a pesar de lo que se piensa, estas mujeres apenas presentan absentismo, retraso o abandono voluntario del puesto. Sus circunstancias personales procuran no extrapolarlas al trabajo, ya sea por miedo a un despido, imagen a los compañeros, etc.

Resumidamente, para que exista igualdad laboral de género debe existir conciliación, para que las mujeres, en este caso, de familias monoparentales, puedan optar a las mismas oportunidades que el resto de trabajadores. Cuando la maternidad sea realmente una opción desvinculada del aspecto laboral, entonces hablaremos de una conciliación laboral y personal efectiva para estas familias.

CONCLUSIONES FINALES.

Aunque a día de hoy se pueden apreciar trazas de desigualdad en ciertos entornos sociales, laborales y económicos, el papel de la mujer en este siglo es considerablemente diferente al de hace 60 años. A lo largo de estas últimas décadas se han intensificado las medidas y políticas en pro de la mujer haciendo que fuera participe de una forma representativa en la sociedad, representativa pero no estrictamente igualitaria. Aún así, teniendo en cuenta el corto período del que hablamos, se ha conseguido una gran mejora y una evolución muy favorable para la mujer.

Un cambio en la sociedad, implica nuevas esferas, nuevas situaciones y consigo nuevos problemas. La mujer ha conseguido participar de forma muy relevante en el mercado laboral y con ello han surgido dificultades por esta novedosa situación. Algunos indicadores de ello son la baja natalidad, cambio en la vida familiar, desigualdad salarial, estereotipos laborales, conciliación de la vida laboral y familiar, violencia de género en el trabajo, etc. Fenómenos asociados a la incorporación de la mujer al mercado laboral, por tanto, aunque el avance haya sido considerable, no ha terminado, ya que hay aspectos pendientes de abordar y solventar.

BIBLIOGRAFÍA.

Asamblea General de Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Dancausa, C. (2007). Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas. Dirección general de igualdad de oportunidades, Madrid.

Díez, JM. (1995). República y primer franquismo: la mujer española entre el esplendor y la miseria 1930-1950. Cuadernos de trabajo social N. 3, páginas 23-40.

Dra. Espuny, MJ. (2008). Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas. Universidad Autónoma de Barcelona.

Fernández, ME. (2008) Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. Aljaba Nº 12, páginas 11-20.

Folguera, P. (2007). El feminismo en la era del cambio. Universidad autónoma de Madrid.

Fundación Adecco (2013). VII informe del perfil de la mujer trabajadora , Madrid.

García, M. (2010). Pioneras: mujeres que hacían negocios en España cuando las mujeres no hacían negocios . Revista Actualidad económica Nº 2.704, páginas 54-59.

Guerra, MJ. (2007). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas. Fundación mujeres, Badajoz.

Instituto de la mujer (2011). Familias monoparentales. Riesgo de exclusión social. Boletín digital Inmujer Nº1, página 10.

Larrañaga, M., Echevarría, C. (2004). Desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Revista de economía pública, social y cooperativa Nº 50, páginas 11-35.

Maruani, M., Torns, T. y Rogerat, Ch. (2000). Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Icaria, Barcelona.

Morcillo, A. (2012). Españolas con, contra, bajo, el franquismo. Revista Desacuerdos Nº 7, páginas 42-64.

Organización Internacional del Trabajo (1960). C111: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ortiz, M. (2006). Mujer y dictadura franquista. Universidad de Castilla- La Mancha.

Pereda, C., Actis, W., y Prada, M.A. (2007). Hacia la igualdad de género en España: una década de avances y retrocesos (1994-2005). Cuadernos de información económica 196, páginas 197-203.

Rivero, A (2005). Conciliación de la vida laboral y la vida familiar; situación actual, demandas y necesidades. Instituto de la mujer, Madrid.

Rodríguez, M., Molpeceres, L. y Ongil, M. (2012). Familias formadas por una sola persona adulta con hijo(s) y/o hija(s) a su cargo: diagnóstico y propuestas. Instituto de la mujer, Centro de estudios económicos Tomillo, Madrid.

Scanlon, G. (1986). La polémica feminista en la España contemporánea,1868-1974. Akal, Madrid.

Soto, A. (2011). La mujer bajo el franquismo. Universitat Jaume I, Castellón.

UGT (2012). El empleo de las mujeres en cifras.

Los datos de las gráficas y tablas elaboradas se pueden consultar en :

- www.ine.es

- www.inmujer.gob.es