



Universidad de Oviedo
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2013/2014

TRABAJO FIN DE GRADO

**DESEQUILIBRIO EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA
PROFESIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
MUJERES Y TECHO DE CRISTAL**

CORAL CARRANCIO BAÑOS

OVIEDO, 2 DE JULIO DE 2014

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

Mary Wollstonecraft

Resumen

Uno de los cambios más importantes que hemos vivido en nuestra sociedad ha sido la incorporación de la mujer al mercado laboral y cómo este hecho ha transformado la estructura y los estereotipos que teníamos sobre la institución familiar tradicional.

Entre los problemas que las mujeres se han encontrado está el de hallar un equilibrio entre su vida laboral y familiar y, como resultado de ello (aunque no siempre) la dificultad de promocionar en su carrera profesional.

Con este estudio se pretende realizar una aproximación a este problema social, analizando sus causas y consecuencias, así como las soluciones gubernamentales y empresariales para conseguir la conciliación que solucione esta situación de desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito empresarial.

Abstract

One of the most important changes we have in our society has been the incorporation of women into the labor market and how this fact has changed the structure of the traditional family institution and stereotypes we had about it.

Among the problems that women have found is that of finding a balance between work and family life and, as a result (though not always) the difficulty of promoting their careers.

This study aims to make an approach to this social problem, analyzing the causes and consequences, as well as the solutions of governments and firms to solve this situation and promote the reconciliation of work and family life.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. MUJER, MERCADO LABORAL Y TECHO DE CRISTAL.....	5
2. CONCEPTOS / PALABRAS CLAVE	8
3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA. MARCO NORMATIVO Y ACTUACIÓN POLÍTICA	11
3.1. MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA ...	11
3.1.1 Leyes Preconstitucionales	11
3.1.2. Constitución Española.....	12
3.1.3. Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras	13
3.1.4. Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno	14
3.1.5. Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	14
3.1.6. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	15
3.2 INFRAESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y ÁREAS DE ACCIÓN POLÍTICA PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA	19
4. MUJER Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA.....	25
4.1. DESCRIPCIÓN HISTÓRICA DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL	25
4.2. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE MUJER Y MERCADO LABORAL	28
5. MUJERES TRABAJADORAS Y TECHO DE CRISTAL	35
6. CONCLUSIONES	44
7. BIBLIOGRAFÍA	46

ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y GRÁFICOS

Figura 1: Infraestructura Institucional de la acción política de género en España	19
Figura 2: Impulsores internos para el acceso de la mujer a los puestos de dirección.....	38
Figura 3: Impulsores externos para el acceso de la mujer a los puestos de dirección	41
Tabla 1: Población residente en España por sexos a 1 de enero de 2014	28
Tabla 2: Tasas de actividad, paro y ocupación por sexo en España, en el cuarto trimestre del año 2013	28
Tabla 3: Evolución de la tasa de paro de la población española del cuarto trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2013	29
Tabla 4: Evolución de la población femenina española ocupada por sector económico (expresado en miles de personas)	30
Tabla 5: Evolución de la población femenina española ocupada por sector económico (expresado en porcentaje).....	30
Tabla 6: Población española ocupada según ocupación y sexo. Cuarto trimestre de 2013	31
Tabla 7: Peso de los contratos a tiempo parcial en la población ocupada femenina en España	32
Tabla 8: Sueldos medios anuales por sector de producción y sexo en España	33
Tabla 9: Excedencias por cuidado de hijas/hijos en España	33
Tabla 10: Permisos y prestaciones de maternidad	34
Tabla 11: Permisos y prestaciones de paternidad	34
Tabla 12: Porcentaje de participación de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35.....	35
Gráfico 1: Evolución de la tasa de paro de la población española del cuarto trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2013	29
Gráfico 2: Peso de los contratos a tiempo parcial en la población ocupada femenina en España	32
Gráfico 3: Porcentaje de participación de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35.....	36

1. INTRODUCCIÓN. MUJER, MERCADO LABORAL Y TECHO DE CRISTAL

Este trabajo de Fin de Grado busca llevar a pensar sobre cómo el género condiciona el desarrollo personal de los individuos en la actual sociedad. También tratará de reflexionar sobre si se tienen los mismos derechos, oportunidades y condiciones como mujeres y hombres.

Según el análisis de Alicia Puleo (2003), las normas culturales de nuestra sociedad construyen una realidad que ya nos viene planteada desde la infancia, nuestro futuro depende de si nacemos niños o niñas. Esto es porque la sociedad en que vivimos es una sociedad patriarcal basada en el predominio del hombre sobre la mujer, donde las decisiones de las organizaciones las toman hombres, las mujeres no alcanzan los puestos directivos o de responsabilidad en las empresas y son muy pocos los hombres que reducen su jornada laboral para el cuidado de sus hijos, entre otros ejemplos.

Tal y como refleja Celia Amorós (2005), este sistema, al que todos pertenecemos y del que formamos parte aunque no estemos de acuerdo en sus ideales, se caracteriza por su fuerte estabilidad y permanencia, por ello es relevante el estudio del mismo.

El estudio “Tratamiento de la variable Género en la publicidad en medios de titularidad pública” realizado en el año 2008 por el Instituto de la Mujer, dentro de las actividades del Observatorio de Igualdad, ha llegado a la conclusión de que a través de los medios de comunicación se nos imponen unos roles de cómo debemos ser las mujeres: cánones de belleza, trabajo doméstico, cuidado de los hijos y un sinfín de muestras de la correcta imagen de la feminidad. Debemos seguir estos comportamientos marcados para pertenecer a la sociedad o si no estaremos mal vistas.

El encuadramiento de la figura de la mujer llega a todos los ámbitos, incluido el laboral. Por la relación con mis estudios universitarios es aquí donde centraré el objeto concreto del trabajo.

Como señala Durán (1986), históricamente, el trabajo de los hombres era productivo, se dedicaban a temas económicos, políticos y culturales, mientras la mujer tenía una labor doméstica y reproductiva, cuidando del hogar y de los hijos.

La introducción de la mujer al mercado laboral supuso un cambio en su forma de vida, ellas se incorporaron al trabajo productivo, pero no así los hombres al trabajo doméstico. Apareció la conocida doble jornada, en la que mujeres de hoy en día trabajan y cuidan de su hogar. Para poder conciliar su vida familiar y laboral tienen que buscar opciones como contratar ayuda externa de otras mujeres o familiares, relegarse a un empleo a tiempo parcial o aceptar cargos o trabajos de poca responsabilidad para que no les quite mucho tiempo para el resto de sus “tareas de mujer”.

Esto hace que la mujer en su rol laboral se encuentre con muchos obstáculos para acceder a puestos directivos o de toma de decisiones (como lo define la investigadora

Linda Wirth, dificultades para romper el “techo de cristal”). Desarrollaremos este tema en profundidad, viendo las causas y consecuencias que el género tiene en la promoción de la mujer en la empresa.

El presente trabajo está estructurado en cuatro partes diferenciadas, ordenadas para la facilitar la comprensión de la situación de la mujer en nuestra sociedad.

La primera sección es una introducción en el tema de carácter conceptual con las palabras clave que se utilizan habitualmente para referirse a cuestiones de género.

El segundo capítulo presentará el marco normativo sobre la igualdad de género en España y qué actuaciones políticas fomentan esta igualdad de género en nuestro país.

En el siguiente capítulo, de evidencia empírica, se hará una descripción histórica del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral desde sus inicios hasta la actualidad, y se mostrarán tablas y datos estadísticos que reflejan esta posición de la mujer en el mercado de trabajo.

Como última parte, desarrollaremos el tema clave que da nombre al trabajo y trataremos de describir la dificultad de las mujeres trabajadoras en el ascenso a puestos de responsabilidad en las empresas, conocido como techo de cristal. Además, lo ejemplificaremos con casos reales que demuestran cómo viven las mujeres trabajadoras en un mundo laboral regido por hombres.

Para finalizar el trabajo, se expondrán las conclusiones a las que se ha llegado con la realización del mismo.

2. CONCEPTOS / PALABRAS CLAVE

En esta sección preliminar se definirán los términos que más adelante nos encontraremos en el trabajo, con el fin de facilitar su lectura y entendimiento y situar al lector sobre el tema.

En primer lugar es importante diferenciar los términos sexo y género. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (22 Edición), nos referimos a **sexo** cuando hablamos de las diferencias biológicas existentes entre mujeres y hombres, en cambio, **género** es la construcción cultural que hace una sociedad diferenciando a hombres y mujeres según sus comportamientos.

Estos comportamientos son los **roles de género**, a los que estamos vinculados según nuestro sexo: el prototipo de nuestra sociedad es que si somos mujeres nuestro rol es el del trabajo doméstico y el rol de los hombres es la participación en la toma de decisiones importantes para la sociedad (Irene López, 2007).

Son **estereotipos de género** las ideas impuestas o asumidas por la sociedad sobre cómo deben ser las actitudes de mujeres y hombres, por ejemplo: ellas deben ser sensibles y ellos no pueden mostrar debilidad (Nuria Valera, 2005).

Estos estereotipos y roles de género nos son enseñados en la sociedad en la que nacemos y crecemos, este aprendizaje es definido por la autora Victoria Sau (1986) como la **socialización de género**, que es colectiva cuando nos comportamos acorde a la sociedad para pertenecer al grupo y es individual cuando cada uno reflexionamos sobre el tema en nuestro propio pensamiento.

También es importante definir el término de desigualdad que aparecerá en repetidas ocasiones a lo largo del presente trabajo. Entendemos por **desigualdad** la imposibilidad de desarrollar algún aspecto de la vida en todo su potencial.

Según la definición de la Real Academia de la Lengua Española (Edición 22), la desigualdad se manifiesta a través de la **discriminación**, que es el trato de inferioridad a una persona por motivos de raza, sexo, etc. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

La discriminación de género puede ser de diferentes tipos, la Ley Orgánica 3/2007 (LOI), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres lo detalla en su artículo 6:

*Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

*Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a*

una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Dos formas de discriminación por razón de género vienen recogidas en el artículo 7 de la LOI:

*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.*

*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.*

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa determina que son **acciones positivas** las actuaciones que pueden llevar a cabo los poderes públicos para eliminar las situaciones de discriminación por razón de género. Cuando estas acciones se llevan a un nivel de compromiso superior, estamos hablando del **Mainstreaming** o **transversalidad**, que la Comisión Europea definió en su Comunicación, COM (96) final del 21 de febrero de 1996, como: “*La integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Esta es la manera de hacer de la igualdad de género una realidad concreta en la vida de mujeres y hombres creando espacios comunes tanto en las organizaciones como en las comunidades para contribuir a articular una visión compartida del desarrollo humano sostenible, transformándolo en una realidad*”.

En el ámbito laboral también encontramos conceptos nacidos a consecuencia de la igualdad y desigualdad de género.

Hablamos de **segregación del mercado laboral** cuando mujeres y hombres se concentran en empleos o sectores específicos, por razón, en muchas ocasiones, de los **estereotipos**. Cuando estos estereotipos no permiten a la mujer avanzar en su carrera laboral de forma vertical, se crea una barrera imaginaria que es la conocida por Nuria Chinchilla (2011) como “**techo de cristal**”.

La disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres define como **composición equilibrada** la situación que da lugar a la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%. Es también conocido por la misma Ley como el **principio de presencia**.

También determina en su artículo 46, los **planes de igualdad** de las empresas, como el “conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

La Fundación Madrina define, en su estudio del año 2008, El “**Mobbing Maternal Laboral**” como la violencia o acoso que sufre la mujer por el hecho de ser madre, especialmente en su entorno laboral.

El último término a concretar será la conocida como **brecha salarial**, que es la diferencia entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres, según la Comisión Europea (2012).

3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA. MARCO NORMATIVO Y ACTUACIÓN POLÍTICA

A medida que las sociedades evolucionan, se crean leyes y normativas basadas en el principio de igualdad. Con la promulgación de la Constitución del año 1978 se reconoció en su artículo 14 que hombres y mujeres somos iguales ante la Ley, aunque surge la duda de si después realmente tenemos los mismos derechos y oportunidades.

Considerando que el trabajo es un derecho reconocido a todas las personas por igual, las mujeres lo tienen como opción: ellas deben elegir entre su vida profesional o familiar, pero se encuentran con muchas dificultades para compatibilizar ambas, cosa que no les ocurre a los hombres, que se da por supuesto que su meta en la vida es profesional y hay muy pocos que se dediquen en exclusividad a la vida familiar.

Para conseguir esta igualdad de género no es suficiente la creación de unas leyes que amparen a las mujeres, son necesarias acciones, políticas y programas que hagan posible eliminar estas diferencias de género (Judith Astelarra, 2005).

En este apartado se desarrollan las leyes relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres y las acciones políticas creadas para su fomento por los diferentes organismos constituidos para ello.

3.1. MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

En el siguiente punto se recoge la evolución de la normativa española en el ámbito del género y la igualdad. Se detallarán las leyes más importantes y los cambios que fueron introduciendo en nuestro sistema de forma cronológica.

3.1.1 Leyes Preconstitucionales

La causa de que aparecieran leyes que reconocen la igualdad entre hombres y mujeres es por el hecho de que antes de estas leyes existieron otras que reconocían que hombres y mujeres no eran iguales ante la Ley, sino que el hombre era superior a la mujer y tenía derechos sobre ella. Algunas de estas leyes son:

- El Código Penal Español recogió, desde el año 1848 hasta el año 1944, la obligación de la mujer de guardar el luto al hombre: *“la viuda que se casare antes de los 301 días desde la muerte de su marido (...) incurrirá en las penas de arresto mayor y multa de 20 a 200 duros.”*
- En 1944 se reconoce en el artículo 428 del Código Penal el delito de uxoricidio, que seguirá vigente hasta el año 1961: *“el marido que, sorprendiendo en adulterio a su mujer matare en el acto a los adúlteros o a alguno de ellos, o les*

causare cualquiera de las lesiones graves, será castigado con la pena de destierro. Si les produjere lesiones de otra clase, quedará exento de pena.”

- El Código Civil mostró en muchos de sus artículos esta situación de inferioridad de la mujer, hasta la reforma del año 1981 donde aparece la igualdad en la posición jurídica de mujeres y hombres. Son ejemplos:
 - La mujer soltera tenía el mismo tratamiento que una menor, necesitaba el consentimiento paterno para abandonar su casa.
 - Era causa legítima de divorcio el adulterio de la mujer en todo caso, y el del marido sólo cuando resultara escándalo público.
 - El marido era el representante de la mujer, y ésta necesita su permiso para determinados actos jurídicos.
 - Las mujeres debían contribuir al matrimonio con una dote (bienes y derechos) que el marido administraría a su modo.

3.1.2. Constitución Española

La Constitución Española (CE) de 1978 (vigente en la actualidad) defiende, en su artículo 1.1, que la igualdad es un valor preferente en nuestro Ordenamiento Jurídico:

España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Más adelante reconoce, en su artículo 14, la igualdad entre hombres y mujeres de modo formal:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 9.2 de la CE implica a los poderes públicos, haciéndoles ser los encargados de corregir estas desigualdades de género:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Después de que el principio de igualdad fue reconocido en la Constitución Española, comenzó el desarrollo legislativo para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

3.1.3. Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras

El 5 de noviembre de 1999 se promulga la Ley 39, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, con la intención de cumplir las pautas normativas de la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en 1995, para el fomento de la armonización entre responsabilidades familiares y laborales de hombres y mujeres y de dos directivas europeas, la 92/85 para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y la 96/34 sobre permiso parental.

Esta Ley fue creada como consecuencia del cambio social en que nos encontramos con la llegada de la mujer al mercado de trabajo, para conseguir un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares que hasta entonces era una tarea habitual de la que se encargaban las mujeres, buscaba lograr una conciliación del trabajo con la vida familiar.

Se realizan modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) en lo referente a permisos y excedencias por maternidad, paternidad y cuidado de la familia:

- Una novedad importante es la posibilidad para el hombre de cuidar al hijo o hija desde el momento en que nace o es acogido/adoptado, pudiendo disfrutar de hasta 10 semanas de las 16 del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, con la posibilidad de hacerlo de forma simultánea con la madre.
- El permiso de maternidad se ve ampliado en dos semanas más por cada hijo o hija en caso de partos múltiples.
- Será declarado nulo el despido motivado por causas de maternidad, paternidad o cuidado de familiares, salvo que se demuestre que la causa de extinción es ajena a tal discriminación.
- No se computará como absentismo laboral a efectos de extinción del contrato, las faltas por embarazo, riesgo, enfermedades causadas por el mismo, parto y lactancia natural.

Además, cubrió una laguna existente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que surgía cuando no era posible el cambio del puesto de trabajo por motivos de salud de la madre o el feto, surgiendo así la situación de riesgo durante el embarazo que al estar protegida por una nueva prestación también supuso una novedad en la Ley General de la Seguridad Social.

Como medida de fomento y para que no tuviera repercusiones negativas, esta Ley introdujo la posibilidad de reducir las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando se contrataran a personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras y trabajadores que disfrutaran los permisos de maternidad o paternidad.

El resultado de esta Ley fue que las mujeres se vieron más y mejor protegidas en su situación de embarazo y maternidad, pero no se cumplió el objetivo que marcaban las directivas de conseguir una equiparación entre mujeres y hombres en la conciliación de su vida laboral y familiar cambiando el rol tradicional.

3.1.4. Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

En el año 2003 se promulga la Ley 30, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Con esta Ley se trató de crear un documento (llamado informe de impacto de género) que evaluara los efectos que iban a tener las disposiciones normativas en el tema de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres antes de aprobarlas.

El objetivo era confirmar que se había tenido en cuenta el impacto de estas disposiciones en el tema de la desigualdad de género, e indicar qué consecuencias podía haber o qué mejoras recomendaban para conseguir un tratamiento justo para ambos sexos.

3.1.5. Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

No fue hasta el año 2004 que se implantó una Ley que protegiera a las víctimas de violencia de género, creándose la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Aquí se reconoce la violencia sobre las mujeres como un mecanismo habitual, consecuencia de una sociedad patriarcal que tiene a discriminar al sexo femenino amparado en unas relaciones de poder desiguales en todos los ámbitos de la vida. Y la define en su artículo 1.1 como la “*manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres*”.

La norma recoge medidas de sensibilización y prevención, derechos de las mujeres víctimas, tutela y creación de organismos y políticas para protegerlas y otras muchas pautas que hicieron de esta Ley la más completa en el ámbito del género y protección de las mujeres maltratadas.

A destacar en el ámbito laboral, la oportunidad ofrecida a las víctimas para reducir o reordenar su tiempo de trabajo, cambio del centro de trabajo o movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto o extinción del contrato.

3.1.6. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La última Ley que destacaremos es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) que busca la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Los principales objetivos de esta Ley son evitar la discriminación y diseñar políticas activas a favor del principio de igualdad, para ello se aplica el mainstreaming en todas las políticas, ámbitos y materias de nuestro Estado (exposición de motivos III de la LOI).

Aquí se reconoce una igualdad real o efectiva, basada en un mismo tratamiento para hombres y mujeres sin que se vean afectados por su sexo. Esto se recoge en artículo 1.1:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La misma LOI define el principio de igualdad en su artículo 3:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las novedades que la Ley introduce van desde la adopción de medidas de acción positiva por parte de la Administración Pública hasta la creación de un “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades”, pasando por una regulación de Planes de Igualdad en empresas privadas.

Centrándonos en el ámbito laboral, las nuevas medidas que establece esta Ley para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y profesional vienen recogidas en la disposición adicional décimo primera y son:

- En lo relativo a la jornada de trabajo, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la misma, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o mediante acuerdo con el empresario. Esta medida supuso la introducción de un nuevo apartado en artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

- Con respecto a los permisos:
 - Se incrementa la duración del permiso de lactancia y se podrá acumular en jornadas completas. Modifica el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - La jornada laboral podrá reducirse entre un octavo (anteriormente un tercio) y la mitad para el cuidado de un menor de 8 años (antes 6 años) o discapacitado físico, psíquico, sensorial sin actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. Modifica el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.
- Las vacaciones podrán ser disfrutadas en fecha distinta y aunque haya terminado el año natural a que corresponderían si coinciden con incapacidad temporal por embarazo, parto, lactancia natural o con el descanso por maternidad. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.
- En cuanto a las excedencias:
 - La voluntaria podrá pedirse por un plazo mínimo de 4 meses, que hasta ahora era de dos años. Modifica el apartado 2 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
 - La excedencia para el cuidado de un familiar se amplía hasta dos años máximo, antes era uno. Modifica el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Se podrá disfrutar de la excedencia por cuidado de hija o hijo de forma fraccionada.
 - Se extiende la excedencia por cuidado de hija o hijo al supuesto de acogimiento provisional.
- Se introducen nuevas causas posibles para la suspensión del contrato de trabajo:
 - Permiso de paternidad. Incluyendo un nuevo artículo en el Estatuto de los Trabajadores: el 48 bis.
 - Situación de riesgo durante la lactancia de un menor de 9 meses.
 - Permiso por acogimiento simple no inferior a un año.
 - Permisos por adopción y acogimiento de menores mayores de 6 años discapacitados o con dificultades de inserción social.

- Las novedades en cuanto al permiso por maternidad, recogido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores:
 - Podrá ser disfrutado por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque esta no realizara trabajo remunerado.
 - Podrá la madre continuar disfrutando de las 16 semanas de permiso por parto si falleciera la hija o hijo.
 - El progenitor o progenitora que esté disfrutando del permiso cedido por la madre podrá disfrutarlo aunque la madre siga en situación de incapacidad temporal y no se incorpore a su puesto de trabajo.
 - Se puede ampliar hasta 13 semanas por parto prematuro con falta de peso o recién nacidos que necesiten hospitalización mayor a siete días.
 - Se amplía el permiso dos semanas más en los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.
 - Se mejoran los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación.
 - Si se extingue el contrato de trabajo mientras se está disfrutando del permiso, continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta el final y después las prestaciones a que pueda optar según los requisitos de cada persona.
 - El tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
- Se reconoce un permiso por paternidad, independiente del de la madre, de 13 días ininterrumpidos por el nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento que se suma al permiso de 2 días que ya estaba vigente.
 - Se ampliará en dos días más por cada hija o hijo en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
 - Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley el permiso será de 4 semanas.
 - La prestación económica será un subsidio del 100% de la base reguladora correspondiente.
 - Si se extingue el contrato de trabajo mientras se está disfrutando de la prestación, se continuará percibiendo hasta su finalización.
 - El tiempo de permiso no descuenta de la prestación por desempleo.

- Se seguirá Cotizando a la Seguridad Social mientras dure el permiso.
- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo que pasa a ser del 75% al 100% de la base reguladora.
- Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de la hija o hijo menor de nueve meses si las condiciones de trabajo pueden influir de forma negativa en la salud de la madre o de la hija o hijo.
 - Se puede cambiar el puesto de trabajo de la trabajadora para evitar la suspensión del contrato de trabajo.
 - La prestación económica será un subsidio como el de la prestación por riesgo durante el embarazo.
 - Se suspenderá el permiso cuando la hija o hijo cumpla nueve meses o cuando la beneficiaria se reincorpore a su trabajo.
 - Seguirá cotizando a la Seguridad Social mientras esté percibiendo esta prestación.

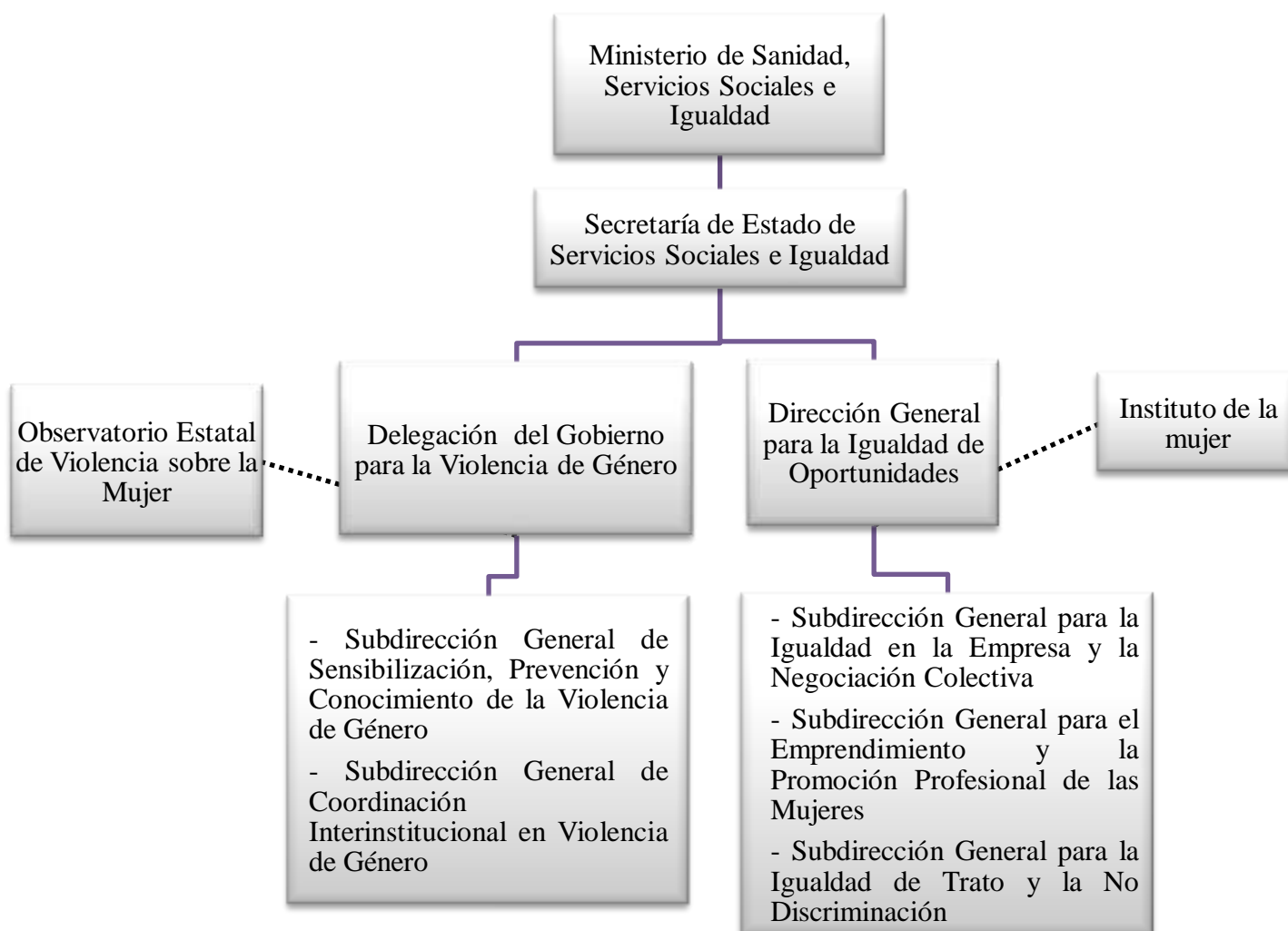
Esta Ley fue señal de un gran cambio en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, siendo un modelo a seguir para otros países a nivel internacional.

3.2 INFRAESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y ÁREAS DE ACCIÓN POLÍTICA PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

Tal y como estima el artículo 1 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, corresponde al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ejecutar las políticas en materia de igualdad y lucha contra toda clase de discriminación y la violencia de género.

Podemos distribuir los principales organismos que se encargan de esta materia, de la siguiente forma:

Figura 1: Infraestructura Institucional de la acción política de género en España



Fuente: Elaboración propia a partir del organigrama de la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad dependen varios órganos directivos con rango de dirección general, entre ellos están la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género tiene sus competencias recogidas en el artículo 3 del Real Decreto 200/2012. “Le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia”.

Los órganos que dependen de la Delegación del Gobierno son:

- Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Conocimiento de la Violencia de Género.
- Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia de Género.

Se adscribe a la Delegación el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

Las funciones de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades están especificadas en el artículo 4 del Real Decreto 200/2012, algunas de ellas son:

- El impulso, promoción y participación en el diseño de las políticas públicas encaminadas a mejorar la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
- La incorporación de la perspectiva de género en las políticas activas para el empleo y el diseño de políticas activas de empleo específicas para la inclusión de las mujeres pertenecientes a grupos con especiales dificultades, en coordinación con los correspondientes departamentos ministeriales.
- La elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

De la Dirección General forman parte los siguientes órganos:

- Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.
- Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres.
- Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

También está adscrito a esta Dirección General el Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer se crea el 24 de octubre de 1983 a través de la Ley 116/1983. Su finalidad primordial, establecida en el artículo 2, es el cumplimiento y desarrollo de políticas encaminadas a promover las condiciones que posibiliten la igualdad de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

A lo largo del tiempo ha destacado por el apoyo de las mujeres en su avance hacia la igualdad. Su política fue la elaboración de los Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM).

Estos planes situaron un marco de referencia con los objetivos a cumplir por los agentes sociales. Los planes son evaluados mediante un seguimiento de las acciones puestas en funcionamiento por los distintos órganos del Estado.

Los planes de igualdad que han sido llevados a cabo en España han sido:

1. Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990, para la mejora de la situación social de las mujeres.
2. Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995, con la finalidad de adoptar medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la real, promocionando y desarrollando medidas de acción positiva, primordialmente en los ámbitos de la educación, formación y empleo.
3. Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000, que supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con la finalidad de convertirlas en agentes participantes de la toma de decisiones para alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo.
4. Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006, con la intención de potenciar el mainstreaming de género, promoviendo políticas específicas de igualdad de oportunidades (acciones positivas) en las áreas que fuera necesario.
5. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, inspirado en dos principios básicos: no discriminación e igualdad.
6. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

El Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 es el plan vigente en la actualidad. Fue elaborado teniendo en cuenta la normativa europea: la “Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015” y la “Estrategia Europa 2020”.

En la introducción del documento encontramos los tres objetivos estratégicos principales en que se basa:

- Reducir las desigualdades existentes en el ámbito del empleo y la economía, especialmente en cuanto a diferencias de retribución.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Terminar con la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

Además de los objetivos principales, también tiene en cuenta los siguientes:

- Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- Impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del sistema educativo.
- Integrar el principio de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

El plan se modula en siete ejes:

Los tres primeros van acordes con los objetivos principales: Empleo y lucha contra la brecha salarial; conciliación y corresponsabilidad; y erradicación de la violencia contra la mujer.

Los tres ejes siguientes se ocupan del resto de objetivos: Participación política, económica y social: Educación; y desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.

El último eje promueve la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de políticas sectoriales del Gobierno.

Como novedad de este plan incluye un Programa de Evaluación consistente en la selección de un conjunto de indicadores vinculados a los objetivos que permiten realizar el seguimiento del grado de implantación y evaluar los resultados obtenidos, a diferencia de los planes anteriores que sólo realizaban las evaluaciones “a posteriori” y hacían la evaluación del instrumento menos eficaz.

Tal y como afirma Mónica Pinillos (2007), también las Comunidades Autónomas cuentan con políticas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

En el Principado de Asturias nos encontramos con el Instituto Asturiano de la Mujer, creado en 1999, como organismo responsable de hacer efectivo el principio de igualdad real de género.

Su órgano de participación, consulta y asesoramiento es el Consejo Asturiano de la Mujer, está integrado por representantes de entidades públicas, partidos políticos, sindicatos, asociaciones de mujeres y otros colectivos que trabajan en la promoción de la igualdad de oportunidades.

Dispone de servicios especializados en la igualdad que ofrecen y asesoran sobre la materia, en sus propias instalaciones o en los distintos municipios asturianos con la colaboración de los ayuntamientos para tener la mayor cobertura.

También está formado por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades que recoge datos a través de estadísticas desagregadas por sexos para conocer la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Una de sus últimas publicaciones es el documento “Situación de Mujeres y Hombres en Asturias 2014” que refleja la situación real de la sociedad asturiana y la evolución en demografía, educación, salud y calidad de vida y trabajo en los últimos años.

En la página web del Instituto Asturiano de la Mujer (www.institutoasturianodelamujer.com) podemos ver los programas y proyectos que desarrolla en la actualidad, estos son:

- “Tiempo Propio” que ofrece talleres en materia de salud, cultura y nuevas tecnologías para las mujeres mayores de 50 años en municipios de menos de 50.000 habitantes.
- “Enredadas en la Red” que invita a las mujeres de cualquier edad a conocer el mundo de la comunicación, la información y las nuevas tecnologías a través de internet.
- “Inserción Laboral de Mujeres Monoparentales Asturianas” con el objetivo de fomentar e incentivar el empleo de mujeres titulares de familias monoparentales, prioritariamente víctimas de violencia de género.
- “Programa de Orientación Académica y Profesional Rompiendo esquemas” dirigido a alumnos de la ESO y la comunidad educativa con la intención de crear un modelo de orientación académica y profesional que de la capacidad de realizar la elección de profesión sin sesgos de género.
- “Espacios de Participación. Escuela de familias” con el propósito de crear un espacio de formación e información para las familias que fomente el diálogo, el análisis de la tarea educativa y la cooperación con el centro escolar y el profesorado.

- “Programa de Educación Afectivo-Sexual” en los centros de enseñanza infantil y primaria de Asturias para prevenir la violencia de género y promocionar las relaciones igualitarias entre chicas y chicos.
- “Escuela de emprendedoras y empresarias de Asturias” para el apoyo en la creación y el crecimiento de empresas lideradas por mujeres asturianas.

Además el Instituto Asturiano de la Mujer elabora campañas de sensibilización y promoción a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma periódica, organizando cursos, jornadas formativas, foros, etc. Hay tres fechas especialmente relevantes: El día 8 de marzo “Día Internacional de las Mujeres”, el 15 de octubre “Día Internacional de las Mujeres Rurales” y el 25 de noviembre “Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres”.

Por último destacar que de forma anual aprueba una convocatoria de subvenciones para apoyar a corporaciones locales y asociaciones de mujeres en sus actividades por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. MUJER Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

En este capítulo se analiza con mayor profundidad la posición de la mujer en el mercado laboral español para entender el origen sobre las desigualdades de tipo empresarial y conocer la situación actual de las mismas.

En el primer apartado se hará una descripción histórica de su incorporación al mercado de trabajo.

El segundo apartado contiene evidencias empíricas relacionadas con el ámbito de la desigualdad de género y el mercado de trabajo, a través de la observación de estadísticas y gráficos comprobaremos la situación de la mujer en cuanto a empleo e igualdad se refiere.

4.1. DESCRIPCIÓN HISTÓRICA DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL

En este apartado se describe cómo se incorpora la mujer al mercado de trabajo a lo largo del tiempo basándose en el estudio de Rubio de Medina y Cañal Ruiz (2004).

Para ello nos remontaremos a la Edad Media, de los siglos V al XV las mujeres no tenían acceso a los espacios del saber (universidades, colegios, etc.) reservados para los hombres. Ellas podían realizar actividades no reconocidas tales como ser comadronas, sanadoras o enseñar en los conventos.

Fue en el siglo XII con la aparición de los gremios donde se permitió que las mujeres se incorporaran a alguno, como el de tejedores permitiéndolas trabajar en los talleres pero firmando un contrato que las obligaba a realizar las labores domésticas, tarea que no realizaban los hombres.

En las ciudades el trabajo más común para las mujeres era el de criada, aunque también trabajaban en otras actividades como ama de llaves, nodriza, lavanderas, etc.

En el campo las mujeres se dedicaban a los trabajos domésticos y realizaban tareas agrícolas, ganaderas y de pastoreo.

La crisis económica del siglo XVII redujo la participación de las mujeres en los oficios que habían desempeñado durante la Edad Media y redujo la presencia del trabajo de la mujer a los hogares y conventos.

El movimiento de la Ilustración, nacido en el siglo XVIII, que se basaba en el racionalismo y defendía la libertad e igualdad de los hombres, lleva a algunos escritores a reivindicar la igualdad de capacidad de las mujeres, sin embargo, no se llega a la total igualdad, manteniéndose diferencias de condiciones y contenidos.

El gran cambio laboral llega con la Industrialización en el siglo XVIII (en España algo más tarde) y la aparición del ferrocarril y las máquinas que hacen necesario un gran número de mano de obra y tiene como consecuencia el traslado de las personas del campo a la ciudad.

Así fue como las mujeres accedieron a las fábricas, aún con la oposición mayoritaria de los obreros. Entraban a trabajar aproximadamente a la edad de 9 años y salían del mercado laboral cuando se casaban o nacía su primer hijo o hija.

Su trabajo se realizaba preferentemente en fábricas de tabaco y en manufactureras de seda y lana, realizaban jornadas de hasta doce horas y su salario era inferior al de los hombres (en la mayoría de los casos la mitad de lo percibido por la mano de obra masculina), además tenían que compatibilizarlo con el trabajo en el hogar. Esta situación perduró durante los siglos XVIII y XIX.

A finales del siglo XIX la Administración Pública, el comercio y la enseñanza empiezan a preferir mano de obra femenina para salvaguardar la dureza de las fábricas.

Es a finales del siglo XIX y principios del siglo XX cuando emprenden las reivindicaciones de igualdad con los hombres y el derecho al sufragio.

Con la llegada de la I y II Guerra Mundial, las mujeres se ven obligadas a reemplazar a los hombres que marcharon a la lucha en sus actividades laborales, aunque seguían cobrando un salario inferior. A la vuelta de los hombres del frente, las mujeres se vieron obligadas a abandonar estos trabajos, pero estas mujeres eran más fuertes y activas en su forma de vivir.

En España, la II República mejora las condiciones laborales generales de la población trabajadora: la jornada se reduce a ocho horas, se reconocen los derechos de sindicación, etc., pero las mujeres siguen siendo discriminadas en el salario. Aunque es un momento de progreso: se consigue el derecho al voto de la mujer y el acceso de las mismas a la universidad, lo que las permitirá acceder a trabajos más cualificados y de mayor nivel intelectual.

La Constitución de 1931 elimina toda norma contraria al principio de igualdad de género, reconociendo por primera vez la igualdad jurídica entre mujeres y hombres en su artículo 25: *“No podrán ser fundamento de privilegio jurídico, la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas”*, y reconociendo el derecho de las mujeres a ejercer una profesión en el artículo 40: *“Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen”* (Moraga García, 2008).

Durante la Guerra Civil, al igual que ocurrió durante las Guerras Mundiales, se produce una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo: realizando tareas agrícolas, trabajando en fábricas, cuidando de heridos en las batallas, etc.

Tal y como apunta Balaguer Callejón (2005), al finalizar la Guerra Civil con la llegada del régimen franquista, las mujeres vuelven al trabajo doméstico. A las pocas que mantuvieron su trabajo, se les prohibió trabajar de noche y se les obligaba a abandonarlo cuando se casaban. Los sectores principales en los que laboraban eran comercio, oficinas, servicio doméstico y enseñanza.

Se restableció el Código Civil de 1889, lo que supuso la vuelta de la mujer a la vida doméstica, necesitando el consentimiento del marido para trabajar, administrar su dinero o abrir una cuenta en el banco.

Con la liberalización económica de los años 60, fue necesaria la mano de obra femenina, lo que llevo a aprobar la “Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, de fecha 24 de julio de 1961” que supuso un gran avance ante la discriminación laboral en función del sexo.

En sus artículos, se les reconoció los mismos derechos a las mujeres que los hombres para ejercer actividades profesionales y políticas, pero sin descuidar su “marco natural de trabajo”: el hogar y la familia.

Esta Ley también reconoció la igualdad de salario para hombres y mujeres, aunque las mujeres casadas seguían necesitando la autorización del marido para trabajar.

Esta discriminación hacia la mujer casada en cuanto a su discapacidad para laboral desaparece en 1975 con la reforma del Código Civil.

La Constitución Española de 1978 es la que inicia el camino del cambio hacia la igualdad real entre hombres y mujeres, reflejándolo en su artículo 14 que nos reconoce “iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo”.

A partir de este reconocimiento, la igualdad constitucional se va incorporando al resto de normas españolas, entre las que destacan el Estatuto de los Trabajadores de 1980 que declara como derecho básico la no discriminación para el empleo por razón de sexo (artículo 4.2 c)) y recoge la igualdad de remuneración sin discriminación (artículo 28); y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de 4 de agosto de 2000, que tipifica como acciones muy graves las discriminaciones por razón de sexo (artículo 8.12).

Y así, finalmente se ha llegado a la ley más importante de todas las aprobadas en la historia española sobre la materia, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como hemos visto, la introducción de la mujer en el mercado laboral y la consecución de los mismos derechos que los hombres ha sido un proceso largo y dificultoso. El mayor problema que se encuentran las mujeres en la actualidad es la conciliación de su vida laboral y familiar, ya que aunque trabajan aún siguen ejerciendo el rol doméstico.

4.2. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE MUJER Y MERCADO LABORAL

En este apartado se hará análisis descriptivo de la situación de la mujer mediante el estudio y comentario de estadísticas y gráficos.

Comenzaremos analizando la composición de la población española. A 1 de enero de 2014 el total de personas que viven en nuestro país son 46.725.164, de las que el 50,85% del total son mujeres y el 49,15% son hombres.

Tabla 1: Población residente en España por sexos a 1 de enero de 2014

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	46.725.164	22.965.052	23.760.112
Porcentaje	100%	49,15%	50,85%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el ámbito laboral es interesante mostrar los datos de la última Encuesta de población activa disponible en la fecha de elaboración del trabajo:

Tabla 2: Tasas de actividad, paro y ocupación por sexo en España, en el cuarto trimestre del año 2013

	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
Hombres	65,90%	25,31%	49,23%
Mujeres	53,31%	26,87%	38,99%

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 4º Trimestre 2013.

La tasa de actividad es el porcentaje de activos (personas que tienen un trabajo remunerado o están en desempleo) respecto de la población total en edad de trabajar (de 16 a 65 años). Como vemos, hay más hombres activos que mujeres en un 12,59%.

Esta tasa es indicador que mejor permite observar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En el año 1980 era del 27,70% pasando a ser del 53,31% en el último trimestre del año 2013. Esto refleja el gran cambio sucedido en nuestra estructura social.

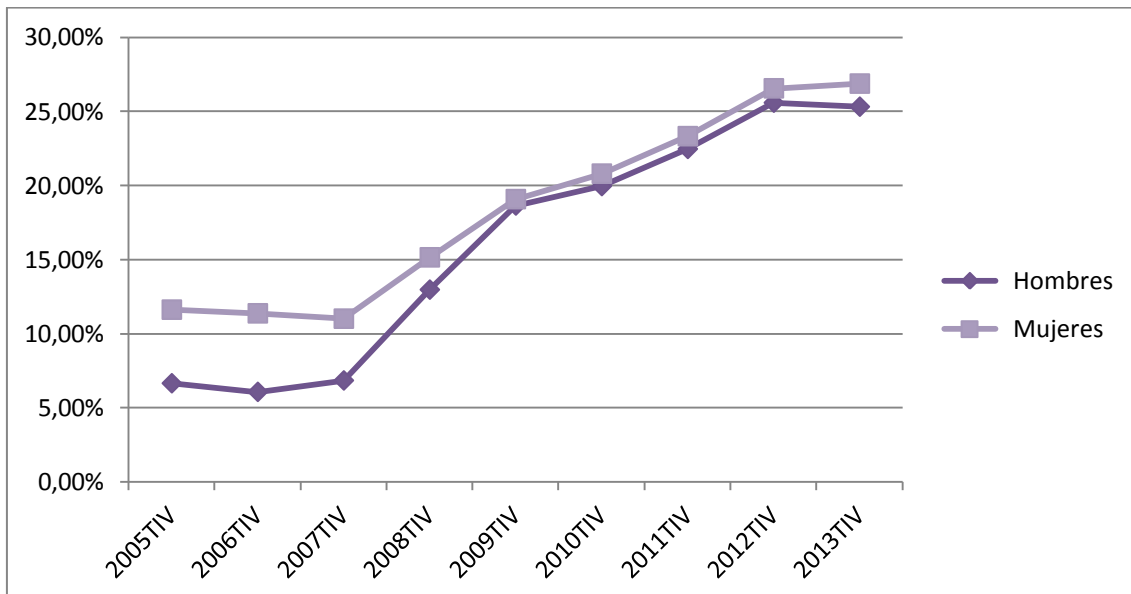
La tasa de paro representa el porcentaje de parados de la población en edad de trabajar. La tasa de las mujeres fue tradicionalmente el doble de la de los hombres, pero a partir de 2007, estas tasas se han visto casi igualadas como consecuencia de los efectos que ha tenido la crisis económica, sobre todo en el sector de la construcción, muy masculinizado.

Tabla 3: Evolución de la tasa de paro de la población española del cuarto trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2013

	Hombres	Mujeres
2005TIV	6,64%	11,61%
2006TIV	6,06%	11,36%
2007TIV	6,83%	11%
2008TIV	12,96%	15,14%
2009TIV	18,64%	19,07%
2010TIV	19,95%	20,79%
2011TIV	22,46%	23,32%
2012TIV	25,58%	26,55%
2013TIV	25,31%	26,87%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 1: Evolución de la tasa de paro de la población española del cuarto trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística

La tasa de empleo representa el número de personas ocupadas en relación con la población en edad de trabajar. En el último trimestre del año 2013 se situaba en un 38,99% para las mujeres y un 49,23% para los hombres, habiendo una diferencia entre ellos de un 10,24%.

En lo relacionado a los sectores, es en el sector servicios (también llamado segregación horizontal) donde las mujeres tienen más opciones de empleo, con un 88% de ocupación aproximado, teniendo el resto de sectores una porcentaje de ocupación muy bajo, lo que se muestra como se reproducen los roles tradicionales que se atribuyen a la mujer de realizar trabajos de cara al público, servicios sociales, hostelería, etc.

Tabla 4: Evolución de la población femenina española ocupada por sector económico (expresado en miles de personas)

	2008TIV	2009TIV	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV
Total	8.516,2	8.205,3	8.198,5	8.001,9	7.720,4	7.646,0
Agricultura	212,0	205,8	205,5	210,4	203,4	193,4
Industria	729,0	675,9	646,4	607,2	596,5	547,2
Construcción	161,2	142,8	125,4	97,2	94,1	77,4
Servicios	7.414,0	7.180,8	7.221,3	7.087,1	6.826,4	6.828,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tabla 5: Evolución de la población femenina española ocupada por sector económico (expresado en porcentaje)

	2008TIV	2009TIV	2010TIV	2011TIV	2012TIV	2013TIV
Agricultura	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,5
Industria	8,6	8,2	7,9	7,6	7,7	7,2
Construcción	1,9	1,7	1,5	1,2	1,2	1,0
Servicios	87,1	87,5	88,1	88,6	88,4	89,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística

Una vez analizado el empleo femenino por sector económico, examinaremos las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los puestos de trabajo que desarrolla, también conocido como segregación vertical.

El 62,51% de la mano de obra que realiza trabajos no cualificados son mujeres. El 59,27% de los empleos de sector servicios (restauración, atención personal y vendedores) son realizados por mujeres, así como el 65,23% de los puestos de trabajo administrativos.

Los hombres ocupan puestos de trabajo cualificados en industrias manufactureras y construcción en un 92,46% y son mayoría en la ocupación de las Fuerzas Armadas con un 92,29%.

Tabla 6: Población española ocupada según ocupación y sexo. Cuarto trimestre de 2013

	Ambos sexos (en miles)	% Mujeres	% Hombres
1 Directores y gerentes	791,5	30,55	69,45
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.905,5	55,18	44,82
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1.722,8	37,85	62,15
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.646,2	65,23	34,77
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3.862,6	59,27	40,73
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	448,2	19,68	80,32
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.850,5	7,54	92,46
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.236,3	13,20	86,80
9 Ocupaciones elementales	2.202,0	62,51	37,49
0 Ocupaciones militares	84,3	7,71	92,29

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística

Sólo el 30,55% de los puestos de dirección o gerencia están ocupados por mujeres, de lo que se deduce que además de tener mayores obstáculos que los hombres para incorporarse al mercado laboral, una vez dentro también se enfrentan con dificultades para promocionar a un mejor puesto dentro de la empresa.

En lo que se refiere a los contratos a tiempo parcial, el 73,35% de los trabajos a tiempo parcial son realizados por mujeres, casi tres cuartos del total de empleos.

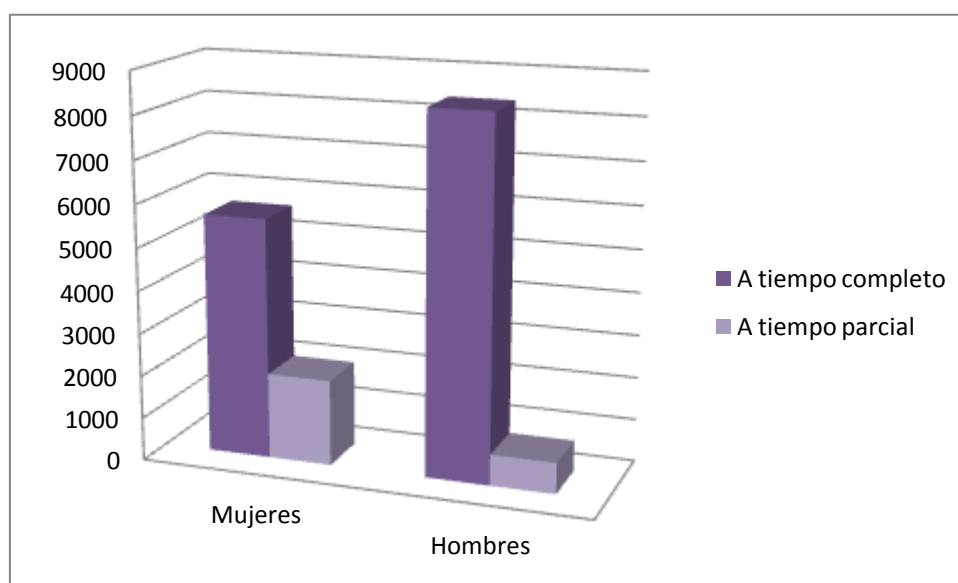
La razón de que la cifra de mujeres que se emplean a jornada parcial sea tan superior a la de los hombres es por la necesidad de compatibilizar su jornada laboral con las responsabilidades familiares. Esta idea se basa en la asignación social de los roles de género basados en estereotipos que determinan a las mujeres el papel de cuidadoras domésticas y de familiares dependientes, lo que afecta a su crecimiento personal y a sus posibilidades de promoción en la empresa.

Tabla 7: Peso de los contratos a tiempo parcial en la población ocupada femenina en España

	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujeres	5637,1	2009	7646
Hombres	8382,1	730,1	9112,2
Total	14019,1	2739,1	16758,2
%Mujeres/Total	40,21%	73,35%	45,63%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población activa. 3º Trimestre 2013.

Gráfico 2: Peso de los contratos a tiempo parcial en la población ocupada femenina en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística

Analizando las diferencias salariales en los mismos sectores económicos, comprobamos que las mujeres tienen unos ingresos menores que los hombres, siendo más acusada la brecha salarial en el sector servicios, donde está la mayor concentración de mujeres empleadas (el sueldo de las mujeres es, de media, un 76,09% del sueldo que reciben los hombres).

Recordamos que la brecha salarial de género es la diferencia relativa entre la media de los ingresos brutos anuales de mujeres y hombres. En el año 2012, las mujeres de España percibieron de media el 76,07% de la retribución de los hombres.

Tabla 8: Sueldos medios anuales por sector de producción y sexo en España

	Todos los sectores de actividad	Industria	Construcción	Servicios
Mujeres	19.537,33	21.445,69	21.441,66	19.319,64
Varones	25.682,05	27.709,02	22.910,95	25.390,89
Ambos sexos	22.726,44	26.122,44	22.686,24	22.039,60
Brecha Salarial	76,07%	77,40%	93,59%	76,09%

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial 2012 del Instituto Nacional de Estadística

En lo relacionado con las medidas en el ámbito laboral, los datos nos permiten observar que los permisos y excedencias laborales, son solicitados en su mayoría por las mujeres. En el caso de las excedencias por cuidado de hijas o hijos, durante el año 2012 de las 29.651 excedencias que se concedieron, 28.163 fueron a mujeres, lo que representa un 94,98% del total.

Tabla 9: Excedencias por cuidado de hijas/hijos en España

	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Madres	28.163	32.599	33.239	32.549	36.300	33.335	30.052	27.457
Padres	1.488	1.529	1.573	1.393	1.471	1.481	1.223	946
Total	29.651	34.128	34.812	33.942	37.771	34.816	31.275	28.403
% Madres	94,98	95,52	95,48	95,90	96,11	95,75	96,09	96,67

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En el año 2013, 288.842 personas disfrutaron de un permiso por maternidad. De ellos 283.923 fueron mujeres (un 98,3% del total) y 4.919 fueron hombres. Es curioso que la proporción de este dato no ha sufrido variaciones con el paso del tiempo, siempre ha estado por encima del 98%, lo que significa que muy pocos hombres hacen uso de la posibilidad de disfrutar de parte del permiso de maternidad recogida en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Tabla 10: Permisos y prestaciones de maternidad

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Madres	283.923	293.704	318.607	326.752	334.786	353.585	326.438	317.318
Padres	4.919	5.028	5.798	5.805	5.726	5.575	5.204	5.282
Total	288.842	298.732	324.405	332.557	340.512	359.160	331.642	322.600
% Madres	98,30	98,32	98,21	98,25	98,32	98,45	98,43	98,36

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Finalmente, se presenta la evolución de los indicadores de los permisos y prestaciones de paternidad desde que entró en vigor la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres hasta el año pasado. Observamos que en el año 2013, 237.988 hombres se acogieron a la posibilidad de disfrutar la prestación por paternidad, dato que ha ido disminuyendo desde el año 2010 en adelante.

Tabla 11: Permisos y prestaciones de paternidad

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007*
Total	237.988	245.867	269.715	275.637	273.024	279.756	173.161

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(*) Los datos correspondientes a 2007 están referidos al periodo comprendido entre la entrada en vigor de la Ley 3/2007, que fue el 24 de marzo, y el 31 de diciembre de ese año.

Toda esta información cuantitativa sirve para demostrar la existencia de fuertes desequilibrios de género en el mercado laboral español.

5. MUJERES TRABAJADORAS Y TECHO DE CRISTAL

Una vez que las mujeres consiguen acceder al mercado laboral pasan a encontrarse con nuevos obstáculos por el hecho de ser mujeres, entre ellos está el conocido como “techo de cristal”.

Linda Wirth define el término como “las barreras artificiales e invisibles creadas por las actitudes discriminatorias, así como por los prejuicios de las organizaciones que bloquean a las mujeres en su intento de obtener puestos de dirección” (2002, *Romper el techo de cristal*, página 23).

Se produce una segregación ocupacional vertical consistente en la concentración de mujeres o de hombres en determinados puestos. Los puestos de responsabilidad y toma de decisiones son ocupados por hombres, mientras las mujeres se concentran en puestos de menor responsabilidad y prestigio social (Instituto Andaluz de la Mujer, 2010).

El carácter de invisibilidad del término es por el hecho de que no existe una legislación explícita que reconozca esta limitación de las mujeres, sino que se construye sobre otros elementos difíciles de detectar, pero existen datos estadísticos reales y cuantificables que corroboran la desigualdad promocional.

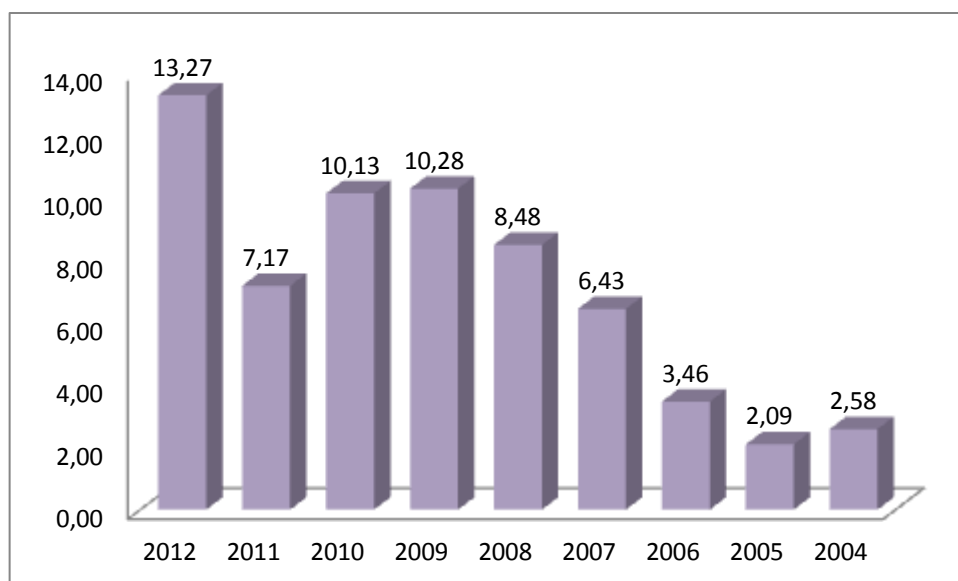
A pesar del aumento de la participación de las mujeres en el poder político en los últimos años, no se alcanza el mínimo del cuarenta por ciento que aconseja la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como porcentaje mínimo para que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de responsabilidad de las empresas.

Tabla 12: Porcentaje de participación de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35

Año	Porcentaje
2012	13,27
2011	7,17
2010	10,13
2009	10,28
2008	8,48
2007	6,43
2006	3,46
2005	2,09
2004	2,58

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

Gráfico 3: Porcentaje de participación de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer

Las autoras Barberá, Sarrió y Ramos (2000) determinan en su estudio las teorías que desarrollan esta discriminación de género y las dividen en causas relativas a factores externos, asociados cultura organizacional, e internos, asociados a la identidad de género femenina.

Las barreras externas son consecuencia de la cultura patriarcal que crea relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres a partir de los roles de género establecidos. Diversas investigaciones mantienen la hipótesis de que la cultura organizacional está dominada por el androcentrismo que sitúa al hombre como centro de la vida, excluyendo lo femenino, lo que obstaculiza el desarrollo profesional de las mujeres.

Algunos de los estereotipos de género que posee esta cultura organizacional tradicional son:

- Las redes masculinas que existen en las organizaciones se fortalecen entre sus propios individuos mediante lazos de amistad y confianza, actividades en común fuera del entorno laboral y excluyendo a las mujeres de los círculos de comunicación informales donde se toman importantes decisiones.
- En cuanto a las políticas de recursos humanos relativas a la selección de personal y el desarrollo de la carrera de los miembros de la organización se mantiene la creencia de que las mujeres no se adecuan al perfil directivo que demanda la empresa, que abandonarían el puesto o supondrían un gran gasto por la baja de maternidad cuando tengan un hijo, que son conflictivas en las

relaciones con sus compañeros, o que no son bien vistas en determinados trabajos y espacios típicamente masculinos.

- Se realizan menos inversiones formativas para las mujeres, lo que reduce sus oportunidades de ascenso. Además, las mujeres directivas españolas no suelen tener “padrinos” o mentores que les apoyen en su carrera profesional porque ellos prefieren mentorizar a otros hombres.
- No hay políticas laborales fortalecidas que favorezcan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Las barreras internas que desarrollan esta discriminación de género se asocian a influencias sociales que diferencian a mujeres y hombres.

Esto significa que desde pequeños niños y niñas aprenden cuál es su papel o lugar en la sociedad, son los llamados estereotipos de género sobre las características de su personalidad, los intereses vocacionales y profesionales, estilos de liderazgo, compromiso laboral y conflictos de rol e identidad de género relacionados con la maternidad.

Los rasgos del perfil de líder son agresividad, vigor, independencia, competitividad o decisión, claramente son características masculinas que no se identifican con las cualidades de las mujeres que son percibidas como agradables, serviciales, empáticas, cooperativas y preocupadas por los demás.

Algunos autores identifican una tercera barrera, en la que es difícil separar los factores externos e internos, que es provocada por el rol reproductivo, las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliarlas con el espacio laboral (Sarrió, 2002).

Se asocia el perfil de directivo con largas horas de permanencia en el puesto de trabajo y la necesidad de disponibilidad geográfica, lo que supone un problema para las mujeres y su estado de maternidad que algunos consideran como un estado femenino de invalidez y no disponibilidad absoluta para el trabajo (Instituto de la Mujer, 1999).

Esta responsabilidad familiar es asumida por las mujeres como parte de su identidad y deber que las hace autoexcluirse del mundo laboral o aceptar empleos que sean compatibles con su rol femenino.

Por otra parte, la falta de un reparto equitativo de las tareas domésticas entre los miembros de la pareja y la ausencia de políticas y ayudas sociales por parte de los gobiernos y los empresarios dificulta la posibilidad de promoción laboral de las mujeres que se ven obligadas a ejercer una doble, e incluso en ocasiones triple, jornada que les impide realizar sus tareas de forma efectiva.

Según el estudio del año 2010 de la Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES), es importante subrayar que existen impulsores y estrategias que facilitan el acceso y mantenimiento de las mujeres en los puestos de dirección.

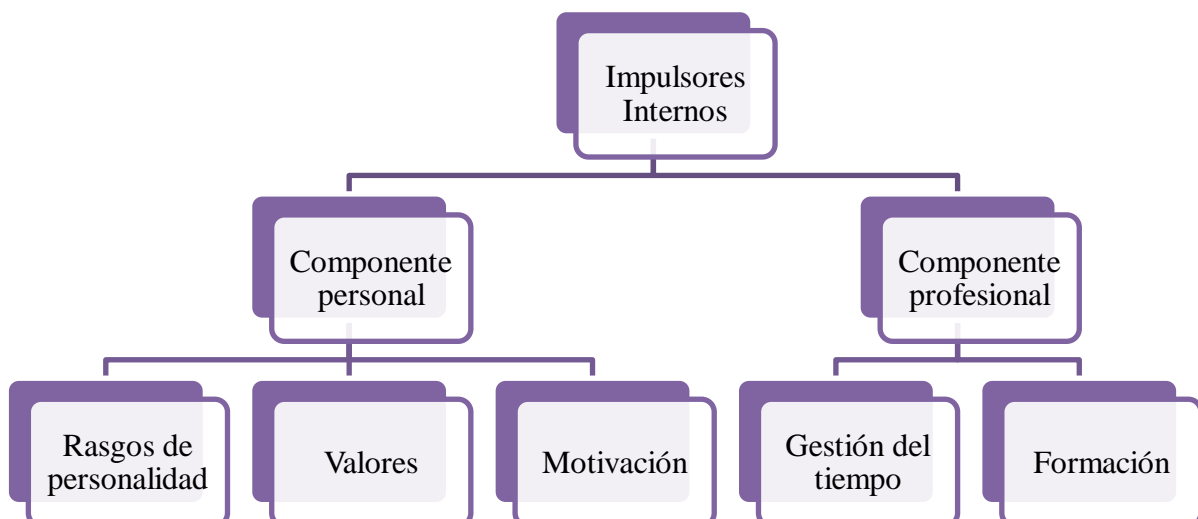
Se considera impulsores “todos aquellos factores que faciliten el desarrollo profesional de las mujeres participantes y, más concretamente, la consecución de su puesto o puestos de representación y toma de decisiones, tanto en el pasado como en el presente”.

Estos se dividen en dos grandes grupos:

- Impulsores internos que dependen de cada mujer, son intrínsecos a ella.
- Impulsores externos que son influencia de factores o agentes de su entorno.

A su vez, dentro de los impulsores internos se distingue un componente personal formado por la personalidad, valores y motivaciones de cada mujer, y otro profesional constituido por la gestión del tiempo y la formación que siguen para llegar a los puestos de representación en la empresa.

Figura 2: Impulsores internos para el acceso de la mujer a los puestos de dirección



Fuente: Elaboración propia.

Analizando la trayectoria profesional de las mujeres directivas se llega a la conclusión de algunos rasgos de personalidad comunes que facilitan el acceso de las mismas a puestos de representación y su progresión en la carrera profesional. Estos son:

- *Inquietud*, entendida como el interés por el desarrollo intelectual, profesional y personal que les permite alejarse de la pasividad establecida socialmente para la mujer tradicional.
- *Afán de superación*, rechazando ocupar una posición invisible y deseando superarse y desarrollarse en su carrera profesional.
- *Autoexigencia*, para superarse personalmente y conseguir los objetivos profesionales que se planteen.
- *Valentía*, que rompa con sus “miedos” y sentimientos de bloqueo.
- *Optimismo*, para juzgar las cosas de forma favorable, eliminando los elementos negativos que puedan aparecer.
- *Iniciativa*, capacidad de estar al frente, de manera visible. Confían en sus competencias y por ello asumen la posición de líder.
- *Capacidad para la toma de decisiones*, autonomía para decidir libremente.
- *Capacidad de compromiso e implicación*.
- *Perseverancia*, constancia en la realización de sus proyectos.
- *Gran capacidad de trabajo*.
- *Habilidades sociales* en las relaciones interpersonales, con capacidades como la comunicación, la escucha, empatía, mediación, etc.
- *Evolución personal* de su trayectoria vital, que les permite adoptar nuevas posturas ante situaciones pasadas. Esta evolución está relacionada con la maduración de las mujeres con el paso de los años y la evolución de la sociedad y el cada vez más obsoleto modelo patriarcal.

Llamamos valores a los criterios que definen lo que es bueno o malo en una sociedad determinada. Nos sirven para crear los modelos ideales a través de los que actuamos y juzgamos a nosotros mismos y a los demás. Como afirma Cuadrado Guirado (2002), los valores de las mujeres son distintos a los de los hombres.

Sus valores se pueden diferenciar en tres tipos distintos atendiendo a las variables tiempo y género:

1. Primero presentan unos valores transmitidos a través de las generaciones independientemente de su género. Son la tolerancia, solidaridad, sinceridad y justicia.
2. En segundo lugar presentan valores “femeninos” transmitidos por sus generaciones. Estos son valores en lo que han sido educadas las mujeres y suelen estar en contraposición de los principios del modelo patriarcal. El más destacable es el respeto.
3. Por último, se encuentran los nuevos valores que están adoptando las mujeres y antes no se consideraban propios de su género. Estos valores son necesarios para el desarrollo de su vida laboral. El principal valor adoptado ha sido la autonomía.

La motivación son los estímulos que mueven a las personas a realizar determinadas acciones y persistir en ellas hasta el final.

Sobre las principales motivaciones que impulsan a las mujeres en su carrera profesional como directivas podemos dividir las en:

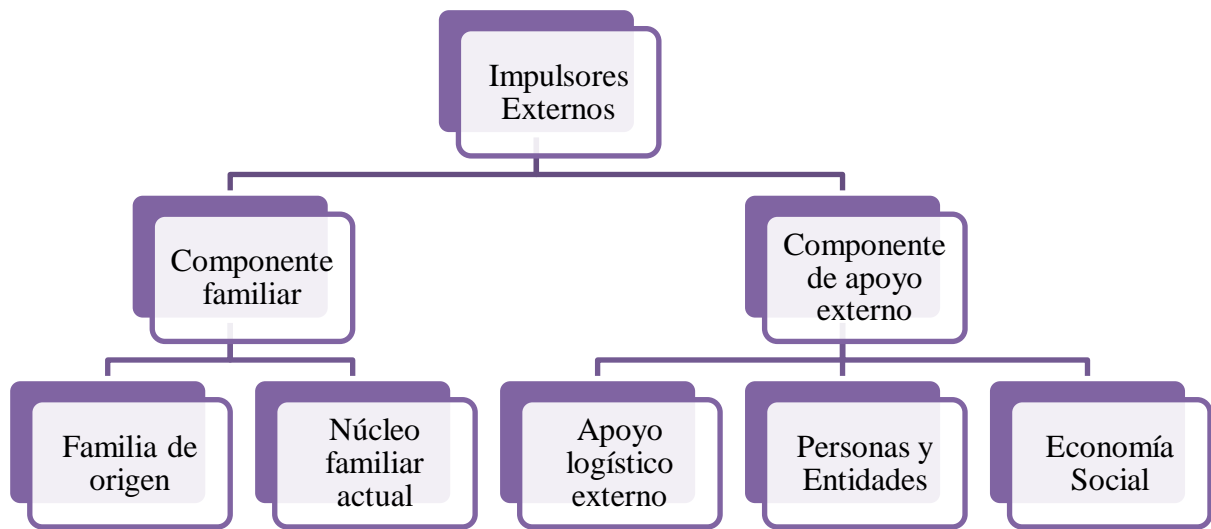
- Motivaciones internas o personales como la satisfacción por el trabajo, el logro de metas planteadas o la variedad de tareas que realizan y el gusto por lo cambiante.
- Motivaciones externas, relacionadas con interacciones con el exterior como pueden ser la búsqueda de beneficio social, el reconocimiento y valoración o el conocimiento de nuevas personas y nuevos lugares.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral debería haber supuesto un reparto de las tareas con los hombres en el ámbito doméstico. Como esto no ha ocurrido en la mayoría de los casos, las mujeres se han visto obligadas a gestionar los tiempos para poder desempeñar ambas tareas. Es conocida como la doble jornada laboral.

La formación juega un papel muy relevante como impulsor de la carrera profesional de las mujeres, se compone de dos elementos claves: la elección de la formación académica y la experiencia profesional necesaria para el puesto de directivas.

Los impulsores externos se clasifican en un componente familiar formado por el apoyo de la familia de origen y el núcleo familiar actual, y un componente de apoyo externo, compuesto por el apoyo logístico y personas y entidades con poder en la trayectoria profesional de estas mujeres. También se incluye el apoyo de la Economía Social, tanto de las entidades como de los principios jurídicos.

Figura 3: Impulsores externos para el acceso de la mujer a los puestos de dirección



Fuente: Elaboración propia.

La familia de origen tiene mucha relevancia en la trayectoria profesional de estas mujeres, ya que actúan como respaldo y apoyo afectivo, así como medio de ayuda económico y logístico cuando les ayudan a criar a sus descendientes.

Es también soporte fundamental para el desarrollo profesional de estas mujeres el apoyo que reciben de sus cónyuges e hijos, esto es, su núcleo familiar actual. Este apoyo suele ser en su mayoría emocional.

Otro elemento importante es el apoyo logístico externo, con esto nos referimos a las personas que asisten en las labores del hogar y realizan el trabajo doméstico cuando las mujeres se incorporan al ámbito público. También son parte de este apoyo las guarderías y la flexibilidad laboral que ofrecen las empresas para apoyar la conciliación entre los dos ámbitos.

Con las personas y entidades que les han ayudado en su carrera profesional, estamos hablando de los mentores profesionales y las experiencias de otras empresas que les sirven como modelo para su propia situación. Además se incluye aquí el apoyo que les prestan sus compañeras y compañeros de trabajo.

Dentro de la Economía Social encontramos el principio de libertad de participación, sin discriminaciones que permite el desarrollo de un modelo de gestión con visión femenina.

Por otra parte, el estudio de la CEPES de Andalucía considera que son estrategias “las técnicas o acciones que utilizan las mujeres para alcanzar los objetivos que se han planteado en sus proyectos profesionales”, esto es, para la promoción y el mantenimiento en los cargos de representatividad y gestión empresarial.

Estas estrategias son:

- Estructurar sus *empresas en forma de redes*, que les da mayor flexibilidad que las estructuras jerárquicas tradicionales. Según Kaufmann (1997), las mujeres debido a su experiencia en la esfera doméstica, no desean estar en la cumbre de las empresas sino en el centro de las mismas.
- Para la forma de trabajar se inclinan por el *trabajo en equipo*, valorando y coordinando a todas las personas que forman el grupo.
- *Motivar a su personal*, para que sean más eficientes y comprometidos con la entidad.
- *Delegar funciones* en otras personas, valorando su trabajo y potencialidad. Llevar a cabo un liderazgo horizontal.
- *Coordinar* las diferentes tareas entre las personas de su empresa.
- Generar el consenso, creando acuerdos entre el personal de su organización.
- Realizar un “*trabajo bien hecho*”, de calidad y competitivo en el mercado.
- Fomentar la *creatividad*, buscando formas de hacer distintas a las habituales.
- Buscar nuevas formas para compatibilizar su vida doméstica y profesional, por ejemplo con el *teletrabajo*, que les permite realizar las tareas desde casa a través de las nuevas tecnologías.

Pero las mujeres deben asumir unos costes personales para llegar a estos puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Esto es todo lo que han dejado de hacer o que les ha repercutido negativamente como consecuencia del puesto directivo que ocupan.

Los más acusados son:

- Soportan un ritmo acelerado de trabajo, tanto productivo como reproductivo.
- Tienen poco tiempo para ellas mismas y para su vida personal.
- Les impide dedicar más tiempo a su vida familiar.

- Reciben reproches de los hijos, hijas, padres, madres o marido.
- Disminuye su calidad de vida.
- Sufren altos niveles de estrés.
- No son aceptadas socialmente.
- Les supone inseguridad e inestabilidad económica.

Para finalizar, este mismo estudio presenta un modelo equitativo de gestión, con acciones y propuestas que las empresas deben seguir para conseguir la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

Estas acciones son:

- En cuanto a la selección de personal, es importante establecer criterios no sexistas y valorar la formación, capacidades y la adecuación del puesto de trabajo con independencia del sexo del candidato.
- En lo referente a la contratación y retribuciones, debe existir una relación transparente entre el puesto de trabajo y el salario, sin importar el sexo de la persona contratada.
- La maternidad y el cuidado de los hijos deben dejar de ser excusas para el despido.
- En relación a la promoción, deben eliminarse los roles masculinos que se asocian a los cargos de directivos y de toma de decisiones.
- La conciliación de la vida personal y laboral debe dejar de relacionarse con las mujeres y empezar a hacerlo también con los hombres. Además deben utilizarse herramientas que lo faciliten como el teletrabajo, la posibilidad de realizar jornada intensiva, la adecuación de horarios, etc.
- Debe utilizarse un lenguaje no sexista en la comunicación con los miembros de la organización.

6. CONCLUSIONES

Para finalizar el trabajo, en este último apartado se expondrán las conclusiones a las que se ha llegado con la elaboración del mismo.

Aunque la tendencia de nuestra sociedad es el desarrollo hacia una completa igualdad, hemos podido demostrar que la desigualdad de género está presente en nuestro día a día, en todos los ámbitos de nuestra vida, incluido el laboral.

Los datos estadísticos y gráficos nos muestran una tasa de actividad laboral de las mujeres inferior a la de los hombres, nos vemos relegadas a cubrir puestos a media jornada, tenemos menores sueldos en puestos de trabajo iguales y nos encontramos con mayores obstáculos para acceder en nuestra carrera profesional.

El principal factor de esta discriminación a las mujeres es una sociedad paternalista, que se encarga de imponernos desde que somos niñas y niños unas creencias sociales estereotipadas sobre qué actividades debemos realizar según nuestro género.

Una de las principales discriminaciones que encuentra la mujer en la empresa por el hecho de serlo es el conocido como “techo de cristal”. La presencia de mujeres en los puestos directivos y de poder de las empresas es escasa.

Los factores que dificultan esta promoción profesional de las mujeres pueden ser de tipo externo o interno.

Las barreras externas están fundadas en los estereotipos de género y la cultura organizacional existente en el mundo laboral. Las barreras internas se encuentran en la doble carga que soportan las mujeres al tratar de compatibilizar su vida doméstica y laboral como consecuencia de la ausencia de una política laboral que les ayude a conciliar ambas situaciones.

Las barreras externas están fundadas en los estereotipos de género y la cultura organizacional existente en el mundo laboral. Las barreras internas se encuentran en la doble carga que soportan las mujeres al tratar de compatibilizar su vida doméstica y laboral como consecuencia de la ausencia de una política laboral que les ayude a conciliar ambas situaciones.

Existen impulsores y estrategias que facilitan el acceso y mantenimiento de las mujeres en los puestos de dirección, pero hay que tener en cuenta que tendrán unos costes personales como consecuencia.

No obstante, las empresas pueden realizar acciones y propuestas para conseguir eliminar las desigualdades de género en el ámbito laboral, llevando a cabo un modelo equitativo de gestión.

A partir del año 2007, con la creación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se ha contribuido a la mejora de esta situación, y aunque no se ha solucionado del todo, al menos se ha reconocido que mujeres y hombres no tenemos un trato igual y es necesario que se proteja a las mujeres para que puedan optar a su desarrollo personal y profesional.

7. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN:

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 27 de diciembre de 1978, (B.O.E. nº 311, de 29 de diciembre).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, (B.O.E. nº 266, de 6 de noviembre).

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, (B.O.E. nº 246, de 14 de octubre).

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, (B.O.E. nº 313, de 29 de diciembre).

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (B.O.E. nº 71, de 23 de marzo).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ACALE SÁNCHEZ, MARÍA (2006): *La discriminación hacia la mujer por razón de género en el Código penal*, Reus, Madrid.

AMORÓS, CELIA (1995): *Diez palabras clave sobre mujer*, Verbo Divino, Estella.

ASTELARRA, JUDITH (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Cátedra, Madrid.

BALAGUER, MARÍA LUISA (2005): *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*, Cátedra, Madrid.

BARBERÁ, ESTHER; SARRIÓ, MAITE y RAMOS, AMPARO. (2000): *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y Reino Unido*, Universidad de Valencia, Valencia.

BEAUVOIR, SIMONE DE. (1987): *El segundo sexo*, Siglo XXI, Barcelona.

- BIBLIOTECA BÁSICA VECINAL (2006):** *Palabras para la Igualdad*, Mujeres vecinales – Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, Madrid.
- CAINE, BÁRBARA; SLUGA, GLENDA (2000):** *Género e historia: mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920*, Narcea, Madrid.
- CHINCHILLA, NURIA (2011):** “Mujeres directivas bajo el techo de cristal”, *Lea Magazine*, nº de mayo.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1996):** *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas.
- COMISIÓN EUROPEA (1996):** *Comunicación (96) 67 final de 21 de febrero de 1996 “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”*, Comisión Europea, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (2012):** *Mujeres en la toma de decisiones de la UE: Informe de situación*, Comisión Europea, Madrid.
- CONFEDERACIÓN DE ENTIDADES PARA LA ECONOMÍA SOCIAL DE ANDALUCÍA (2010):** *El acceso de las mujeres a puestos de decisión: elaboración de un programa de formación en habilidades directivas*, CEPES – Andalucía, Sevilla.
- CUADRADO GUIRADO, MARÍA ISABEL (2002):** “Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, nº 18, pp. 39-56.
- DURÁN, MARÍA ÁNGELES (1986):** *La jornada interminable*, Icaria Editorial, Barcelona.
- FUNDACIÓN MADRINA (2011):** “*Mobbing Maternal Laboral*” en España, Fundación Madrina, Madrid.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2010):** *Mujer y mercado de trabajo en Andalucía*, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER (2014):** *Situación de Mujeres y Hombres en Asturias 2014*, Observatorio de igualdad de oportunidades, Oviedo.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1990):** *Mujeres*, Instituto de la Mujer – Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

- INSTITUTO DE LA MUJER (2008):** *Tratamiento de la variable género en la publicidad que se emite en los medios de titularidad pública*, Observatorio de la Imagen de las Mujeres, Madrid.
- KAUFMANN, ALICIA E. (1997):** “Liderazgo transformador y formación continua”, *Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 77-78, pp. 163-184.
- LÓPEZ MÉNDEZ, IRENE (2007):** *El enfoque de género en la intervención social*, Cruz Roja, Madrid.
- MORAGA GARCÍA, MARÍA ÁNGELES (2008):** “Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo”, *Feminismo/s*, nº 12, pp. 229-252.
- ORELLANA CANO, ANA MARÍA (2002):** “Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas en su transposición al ordenamiento interno español”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 37.
- PINILLOS RIBALDA, MÓNICA (2007):** “Políticas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, *Anuario de Derechos Humanos. Nueva época*, nº 8, pp. 433-487.
- PULEO, ALICIA H. (2005):** “El patriarcado: ¿una organización social superada?”, *Temas para el debate*, nº 133, pp. 39-42.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1983):** *Diccionario de la lengua española*, RAE, Madrid.
- RUBIO DE MEDINA, MARÍA DOLORES; CAÑAL RUIZ, JOSÉ MANUEL (2004):** *La integración de la mujer en el mercado laboral*, Bosch, Barcelona.
- SARRIÓ, MAITE (2004):** *La psicología de género a través del “techo de cristal”*, Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, Valencia.
- SAU SÁNCHEZ, VICTORIA (1986):** *Ser mujer: el fin de una imagen tradicional*, Icaria, Barcelona.
- VALLÉS AMORES, MARÍA LUISA (2006):** *La posición jurídica de la mujer a través de las reformas del Derecho de Familia*, Universidad de Alicante. Centro de Estudios sobre la Mujer, Alicante.
- VARELA, NURIA (2005):** *Feminismo para principiantes*, Ediciones B, Barcelona.
- WIRTH, LINDA (2002):** *Romper el techo de cristal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Subdirección General de Publicaciones, Madrid.

WOLLSTONECRAFT, MARY. (1977): *Vindicación de los derechos de la mujer*, Debate, Madrid.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER, (2014):
<http://institutoasturianodelamujer.com/iam/>

INSTITUTO DE LA MUJER, (2014): <http://www.inmujer.gob.es/>

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, (2014): <http://www.seg-social.es>

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2014):
<https://www.msssi.gob.es/ssi/portada/home.htm>

SERVICIO DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2014):
<http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>