



EL GÉNERO: UN OBSTÁCULO EN EL ÁMBITO LABORAL

Perspectiva de género en los recursos humanos de la
empresa

Palabras clave: Género, Igualdad, Responsabilidad Social Corporativa,
Recursos Humanos, Empresa

Autora: Sandra Tilve Pérez

Tutor: Santiago García Campá

MÁSTER EN IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO.

CURSO ACADÉMICO 2018-2019
PRIMERA CONVOCATORIA

1. Introducción	1
2. La distribución de espacios en el orden social: presencia de las mujeres en la esfera pública	3
3. El entorno laboral, ¿sigue siendo masculino?	6
4. El género como factor de socialización en el ámbito laboral, ¿un sesgo en la empleabilidad de las mujeres?	11
4.1. La influencia de los estereotipos en el proceso de socialización.....	12
4.2. Feminidades y masculinidades: los atributos deseables en la empleabilidad	13
5. La perspectiva de género tiene cabida en el entorno empresarial	16
5.1. Las empresas del siglo XXI, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la igualdad de género.....	17
5.2. El liderazgo, la dirección y los cargos de responsabilidad en las empresas	20
5.3. El capital humano es la clave	27
5.3.1. Conciliación y corresponsabilidad para conservar el talento.	31
5.3.2. La prevención de riesgos laborales (PRL)	38
6. Conclusiones	42
7. Referencias Bibliográficas.	47

1. Introducción

El feminismo nos ha demostrado que es un movimiento que lo impregna todo con su carácter transversal. Está presente en la política, en la cultura o en la economía. En realidad, podemos reparar en cualquier aspecto de los que componen nuestra estructura social y siempre encontraremos feminismo. El principal motivo es que en cualquier lugar y en cualquier momento encontraremos mujeres, hombres y, por supuesto, las relaciones que tienen lugar entre ambos. De igual manera, también encontraremos la necesidad de perspectiva de género en cualquier ámbito de la sociedad.

Las últimas manifestaciones feministas del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, han sido multitudinarias, masivas más bien. Han estado repletas de reivindicaciones que tienen como objetivo la igualdad real entre mujeres y hombres, de ciudadanas y ciudadanos que reclaman su capacidad para definirse y desarrollarse como personas sin el condicionante del género y con el propósito de poder hacerlo en todos los ámbitos de la vida. En realidad, reparando en algunos titulares de noticias, que trasladan al público datos del INE o de la UIP y de ONU Mujeres, respecto el número de mujeres que nos representan en los procesos de toma de decisiones (Europa press, 2019; Requena & Sanchez, 2019)¹, sobre cómo las mujeres se concentran en el sector servicios, desempeñando empleos más precarios (Agencia EFE, 2017)², o sobre la desigualdad existente entre el número de horas que mujeres y hombres dedican al trabajo remunerado y al no remunerado (Gómez & Delgado, 2018)³, no es de extrañar que cada año sean más mujeres las que salen a la calle a reivindicar sus derechos y libertades, ya que, aún en 2019, debemos afirmar que ambos sexos no tienen la misma presencia ni las mismas condiciones en la esfera pública y en la privada y corresponde preguntarse por qué.

Dentro de la esfera pública, el empleo es uno de los aspectos más relevantes; un trabajo asalariado implica independencia, no sólo de tipo económico si no también personal, promueve el desarrollo de la persona. No cabe duda de que el acceso de las mujeres al

¹ Europa press. (13 de marzo de 2019). Menos mujeres gobernantes pero más ministras aunque aún son una de cada cinco. Europa press. Recuperado de: <https://www.europapress.es/internacional/noticia-menos-mujeres-gobernantes-mas-ministras-aun-son-cada-cinco-20190313112028.html>

Requena, A., & Sanchez, R. (7 de julio de 2019). España ha tenido más alcaldías de Josés, Antonios, Manueles y Franciscos que de mujeres, eldiario.es. Recuperado de: https://www.eldiario.es/politica/Espana_0_917608446.html

² Agencia EFE. (6 de marzo de 2017). La mujer trabajadora está en el sector servicios y tiene entre 35 y 44 años. Agencia EFE. Recuperado de: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/la-mujer-trabajadora-esta-en-el-sector-servicios-y-tiene-entre-35-44-anos/10003-3198565#>

³ Gómez, M.V., & Delgado, C. (13 de febrero de 2018). La mujer dedica el doble de horas que el hombre al trabajo no pagado. EL PAÍS. Recuperado en: https://elpais.com/economia/2018/02/12/actualidad/1518462534_348194.html

trabajo remunerado constituye un hito en la Historia. Se trata de un cambio que, no sólo dota de mayor autonomía a las mujeres, sino que también modifica las estructuras sociales patriarcales más tradicionales. Así pues, nos hemos preguntado en qué medida han cambiado esas estructuras y cómo ha evolucionado la trayectoria de las mujeres en el mercado laboral. Así pues, nos hemos hecho preguntas como: ¿es equitativa la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral?, ¿aspiran y realizan los mismos trabajos y en las mismas condiciones?, ¿existen reminiscencias del sistema patriarcal más tradicional que afectan a la empleabilidad de las mujeres?

El presente Trabajo Final de Máster tiene por objeto analizar algunas características del mercado de trabajo en España, reparando en algunos indicadores laborales básicos y sus cambios a lo largo de los años. Así mismo, se ha llevado a cabo una revisión de diferentes estudios sociales con la intención de relacionar los datos estadísticos encontrados con el proceso de socialización del género, buscando una explicación de la situación en todo momento.

Las principales fuentes estadísticas empleadas han sido el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Instituto Nacional de Estadística. A través de los datos ofrecidos por estos organismos, en los apartados dos y tres del trabajo, observamos la evolución de las tasas de población activa, población ocupada y población desempleada. También hemos analizado los tipos de inactividad laboral y los motivos alegados por la población para no ser parte del mercado de trabajo. Estas unidades de análisis nos permiten observar los cambios acontecidos y las tendencias en el ámbito laboral tras la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Las conclusiones alcanzadas, además de dar respuestas a algunas preguntas que nos hacíamos inicialmente, nos motivan a buscar una relación con el género, utilizándolo como una categoría de análisis que permite una explicación más completa sobre la realidad laboral respecto las mujeres.

Siguiendo este hilo conductor, en el apartado cuarto hemos querido reparar en el proceso de socialización del género y en cómo éste influye en la empleabilidad de las mujeres, buscando entender si los estereotipos más tradicionales de feminidad y masculinidad continúan presentes en el imaginario colectivo imponiendo unas expectativas rígidas acerca de los roles que las mujeres y los hombres pueden desarrollar en la sociedad.

Finalmente, tomando el género como factor estructural del sistema socioeconómico, en el apartado quinto abordamos determinados aspectos propios de las relaciones laborales, por ejemplo, tratamos la contratación, el liderazgo, la conciliación o la

prevención de riesgos laborales. Se trata de cuestiones gestionadas habitualmente por los departamentos de recursos humanos de las empresas que, desde una perspectiva de género y dentro del marco de la responsabilidad social que tienen las entidades mercantiles, analizamos y cuestionamos; nos preguntamos entonces si, a la luz de los datos existentes y expuestos, no es necesaria una formación en género dentro de estos departamentos y si ello no ayudaría a mejorar la situación laboral que han venido viviendo las mujeres.

Por último, en el último apartado se expone un conjunto de conclusiones destacadas, resultado de los análisis realizados en los epígrafes anteriores. En todo caso, se plantean siempre desde una óptica de justicia social que pretende el “deber ser”, dirigidas a cuestionar la igualdad de género formal para convertirla en material.

2. La distribución de espacios en el orden social: presencia de las mujeres en la esfera pública

Históricamente, los hombres han sido quienes han ocupado los espacios públicos. Celia Amorós afirma que ellos han sido quienes han llevado a cabo:

“las actividades socialmente más valoradas, las que tienen un mayor prestigio, (...) las que configuran o constituyen el espacio de lo público: el espacio más valorado por ser el del reconocimiento, de lo que se ve, de aquello que está expuesto a la mirada pública” (Amorós, 1994: p.23).

Por el contrario, las mujeres han sido tradicionalmente relegadas al espacio privado, aquél en el que sus actividades son las de reproductoras y las de cuidadoras, ese lugar que no es visible ante los demás y que, consecuentemente, no es valorado, no otorga prestigio o poder alguno, pero que, sin embargo, es a todas luces necesario en toda organización social (Alcañiz, 2015; Brunet & Santamaría, 2016; Varela, 2018).

Esta distribución de espacios tiene que ver con el sistema sexo/género. Es decir, la asignación de espacios deriva de aquellas cualidades o conductas atribuidas cultural y socialmente a lo largo de la historia a cada sexo y que presuponen una predisposición mayor, según seas hombre o mujer, para desarrollar unos roles u otros en la sociedad. Es decir, se trata de una división espacio-género.

Así pues, los roles y los trabajos que cada uno de los sexos ha desempeñado en la sociedad a lo largo de la Historia han sido distintos, es lo que conocemos como división sexual del trabajo; ésta, fundamenta su existencia en la alianza de poder entre

capitalismo y patriarcado (Torns, Recio & Durán, 2003). De una forma genérica podemos decir que, tradicionalmente, las mujeres han estado vinculadas a los trabajos domésticos y de los cuidados, su rol ha sido el de procurar el bienestar ajeno y para ello han sido hijas, esposas, madres, hermanas, entre otros papeles, siempre con relación a otro sujeto y nunca retribuidas por ello. En contraposición, los hombres han representado el rol de sustentadores, desempeñando trabajos relacionados con la producción mercantil; ellos han sido obreros, políticos, pintores, entre muchas otras opciones y siempre remuneradas⁴.

Actualmente, podemos decir que esta situación ha cambiado; más bien, podemos decir que está cambiando. En Europa, desde mediados del siglo XX, las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral como trabajadoras asalariadas. Tras siglos de reivindicaciones y luchas feministas, se han conquistado derechos como el acceso a la educación, el sufragio femenino o el acceso al trabajo remunerado, entre otros. Sin embargo, aun cuando el feminismo lleva varios siglos de reivindicaciones y luchas activas, o cuando ya llevamos más de medio siglo hablando de la emancipación femenina, podemos afirmar que en 2019 las mujeres y los hombres somos materialmente desiguales.

Las mujeres se han integrado paulatinamente en la vida pública de la sociedad occidental. Sin embargo, tal y como explica Octavio Salazar, “el núcleo duro del poder (político, económico cultural) continúa estando en nuestras manos” (Salazar, 2018: p.23), en las de los hombres. Hoy en día, tan siquiera hemos alcanzado una presencia equitativa de ambos sexos en los espacios públicos, y consecuentemente tampoco hemos conseguido cambiar estos espacios ni las relaciones de poder que tienen lugar en los mismos, basta con ver datos como los siguientes:

Si consultamos el mapa de la UIP-ONU Mujeres sobre la presencia de las mujeres en la política mundial en 2019, por ejemplo, cuyo resumen se muestra en la Tabla 1, veremos que la proporción de mujeres respecto a hombres en puestos de responsabilidad política y de toma de decisiones es muy inferior.

⁴ A este respecto, parece oportuno señalar que no se trata de una cuestión de presencia, si no de visibilidad. Es decir, las mujeres han estado presentes en multitud de ámbitos relacionados con el espacio público y han hecho grandes aportaciones a la ciencia, a la cultura, a la política, a la economía, etc. Sin embargo, sus contribuciones no han sido visibles en comparación a las de sus coetáneos varones. En todo caso, hoy en día no podemos negar aportaciones que han hecho mujeres como, por ejemplo, Temple Grandin como zoóloga, Nellie Bly como periodista, o Peggy Guggenheim como coleccionista y mecenas del arte moderno (Bagieu, 2017).

Tabla 1. Presencia de las mujeres en la política mundial en 2019
(UIP ONU Mujeres, 2019)⁵

Jefas de Estado elegidas	6,6% (de 153, 10 son mujeres)
Jefas de Gobierno	5,2% (de 193, 10 son mujeres)
Ministras	20,7% (de 3922, 812 son mujeres)

En cuanto a economía, centrándonos ahora en España, si observamos la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas del Ibex 35 en 2018, veremos que también es baja, prácticamente inexistente. De los 35 CEO⁶, sólo una es mujer (un 2,9%) y, de los 420 cargos ejecutivos, 60 están ocupados por mujeres (un 14,30%) (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades; IMIO, 2018).

En el ámbito de la cultura, centrándonos en el campo cinematográfico, por ejemplo. Según el Informe CIMA 2017, fueron necesarias 2.051 personas para la realización de los 131 largometrajes postulados a las nominaciones de Los Premios Goya en la 31 Edición de 2017. Tan solo el 24% de esos puestos de trabajo fueron ocupados por mujeres. ¿Y si nos centramos en la dirección de estas producciones?, simplemente por ser el cargo profesional de mayor reconocimiento social dentro de este ámbito. Veremos entonces que la dirección de estas producciones ha sido llevada a cabo por 142 personas, de las cuales 17 son mujeres, es decir, sólo el 12% son directoras.

Éstos, solo son tres ejemplos que pretenden ilustrar la anterior afirmación de Octavio Salazar y que muestran la escasa representación de las mujeres en la esfera pública. En todo caso, son sectores que podrían parecer de difícil acceso para la mayoría de las personas o incluso una excepción a la norma, por ello repararemos en los siguientes datos respecto aquello que permite a la generalidad de la ciudadanía vivir y que también se encuadra en el espacio público de una sociedad, nos referimos al trabajo remunerado.

- Desde el año 2013 la tasa de paro en España ha ido decreciendo, sin embargo, no lo ha hecho de igual forma para mujeres y hombres. El promedio de la tasa de paro para el periodo 2013-2018 es de 19,58 puntos porcentuales en hombres y de 22,18 puntos porcentuales en mujeres. Es decir, durante este periodo la tasa promedio de paro ha sido 2,6 puntos más alta en las mujeres (IMIO, 2019c).

⁵ Elaboración propia: Tabla 1. Presencia de las mujeres en la política mundial en 2019. Fuente de información: UIP ONU Mujeres, 2019).

⁶ Las siglas CEO aluden al Chief Executive Officer de una empresa. Dentro de la jerarquía tradicional de una empresa española se correspondería con el Director Ejecutivo o Presidente Ejecutivo de una compañía.

- El dato anterior, cobra más relevancia si tenemos en cuenta la tasa de actividad para el mismo periodo de tiempo. Así pues, como norma la tasa de actividad es más alta en hombres que en mujeres, concretamente entre 2013 y 2018 la tasa de actividad masculina ha superado de promedio a la femenina en 11,85 puntos porcentuales. Sin embargo, también es interesante advertir que en este mismo periodo de tiempo la tasa de actividad ha decrecido, de hecho, ha decaído más en la población masculina. De promedio, en la población femenina la tasa de actividad ha decaído 0,18 puntos, mientras que en la masculina se ha reducido 0,37 puntos (IMIO, 2019a).
- En España la población inactiva ha aumentado desde 2012, siendo este crecimiento más acentuado en los hombres. Actualmente, en 2018, las mujeres representan un 58,24% de la población inactiva española, frente a un 41,76% de hombres. En todo caso, lo verdaderamente relevante en este sentido son los motivos alegados para no buscar empleo. Entre las mujeres, la principal motivación es por “otras obligaciones familiares o personales”; por el contrario, entre los hombres el motivo primero es “estar jubilado” (IMIO, 2019d).

Así pues, con esta información podemos entender el rol que las mujeres han desempeñado a lo largo de la Historia y podemos comenzar a dibujar el papel que interpreta la mujer en el escenario laboral en la actualidad. A continuación, veremos cómo las mujeres siguen sufriendo discriminación, qué explicaciones existen para entenderla y las consecuencias que tiene en nuestra sociedad, concretamente respecto el empleo. Observaremos como las mujeres no sólo no ocupan suficientemente “lo visible” sino que cuando lo hacen encuentran más obstáculos.

3. El entorno laboral, ¿sigue siendo masculino?

Conforme lo señalado anteriormente y lo que exponemos a continuación, podemos decir que la discriminación de las mujeres en el ámbito del empleo sigue estando muy presente. En ocasiones, pensamos que el hecho de haber superado el obstáculo de que las mujeres sean trabajadoras asalariadas o empresarias autónomas es suficiente para afirmar que la igualdad laboral entre hombres y mujeres es efectiva. Sin embargo, aún estamos lejos de que esta realidad sea material y real.

Así pues, a pesar de que la prohibición de discriminación por razón de sexo y el principio de igualdad entre mujeres y hombres están contenidos en diferentes textos legales como la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la LO 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, o las diferentes normativas

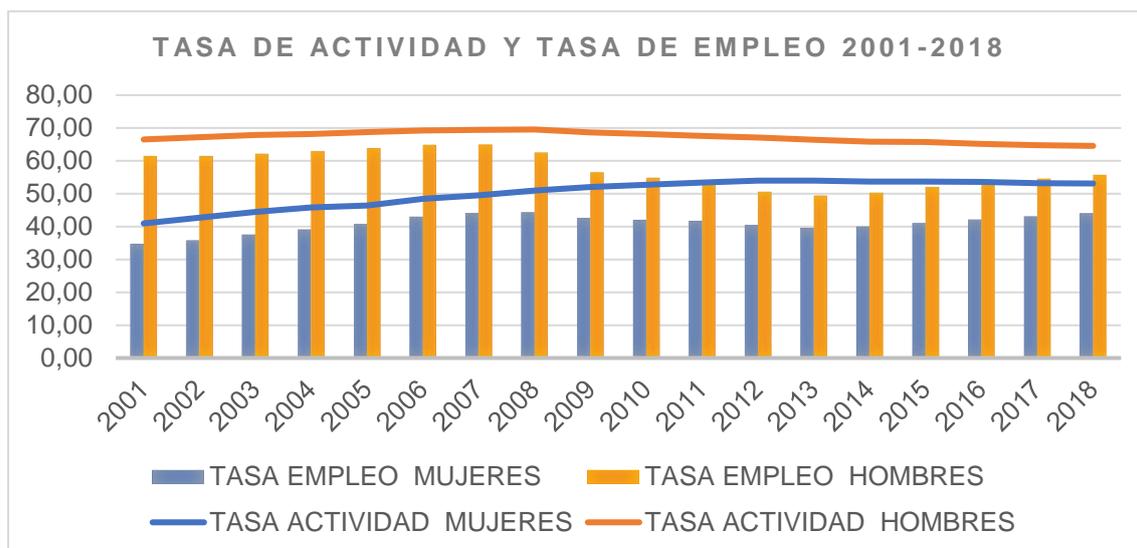
autonómicas, las mujeres siguen enfrentando obstáculos sociales y culturales en su empleabilidad. Inmaculada Cebrián y Gloria Moreno afirman que:

“El proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral que se inició en España en la segunda mitad de la década de los ochenta avanza imparable, como muestran los datos sobre participación y empleo. Si en el año 1987 la tasa de actividad femenina era del 32 por ciento y en el mercado de trabajo participaban algo menos de cinco millones de mujeres, en 2017 la tasa de actividad es del 53 por ciento y hay más de diez millones de mujeres activas.

Esto ha permitido que la diferencia entre las tasas de participación y de empleo de hombres y mujeres se haya reducido, disminuyendo la brecha de género en el mercado laboral, aunque la igualdad efectiva todavía queda lejos. Hay persistentes diferencias por género que hacen que la brecha en participación laboral se mantenga aún en 12 puntos porcentuales, y la brecha en el empleo en 11 puntos, mientras que la tasa de desempleo femenina supera en 3,4 puntos a la masculina” (Cebrián & Moreno, 2018: p.47).

En este sentido, queriendo ilustrar lo afirmado por las autoras referidas anteriormente y centrándonos en los años posteriores al 2000, en la Figura 1 vemos que, durante el periodo 2001-2018, la tasa de empleo masculina es más alta que la femenina, se trata de una característica constante del mercado de trabajo.

Figura 1. Relación de la tasa de actividad y la tasa de empleo de mujeres y hombres (IMIO, 2019a; IMIO,2019b)⁷



⁷ Elaboración propia: Figura 1. Relación de la tasa de actividad y la tasa de empleo de mujeres y hombres. Fuente de información: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

Así pues, lo primero que podemos afirmar es que en el mercado laboral sigue habiendo más hombres empleados que mujeres; por lo tanto, las relaciones que tienen lugar en esta esfera tendrán un carácter más masculino que femenino, puesto que son ellos quienes predominan en este espacio y lo han hecho durante más tiempo. El hecho de que exista una mayor presencia de hombres que de mujeres en el mercado laboral, junto con cómo se reparten ellos y ellas en los sectores económicos, en las actividades profesionales y en los cargos de responsabilidad, genera una esfera en la que el hombre tiene más poder que la mujer y, por tanto, da lugar a relaciones de desigualdad entre ambos.

Esta constante de una mayor tasa de ocupación masculina cobra un matiz interesante cuando la relacionamos con la tasa de población activa, algo que también observamos en la Figura 1. Tal y como describían Cebrián y Moreno (2018), la población activa femenina se ha incrementado desde los años 80, sin embargo, el aumento de mujeres trabajadoras y que buscan empleo activamente no alcanza a hacer desaparecer esa brecha respecto la participación de ambos sexos en el mercado laboral. Sobre este aspecto y respaldando lo afirmado en el anterior epígrafe, en la Figura 1 vemos como la población activa de mujeres ha ido en aumento, así mismo también observamos cómo ha decrecido la de hombres.

En este mismo sentido, llama la atención que los años en los que tienen lugar las tasas más altas de empleo femenino no coinciden con los años en los que se dan las tasas más altas de actividad femenina, de hecho, los años están bastante alejados entre sí, algo que no ocurre respecto los hombres.

Tabla 2. Relación Tasa Actividad y Tasa de Empleo. Periodo 2001-2018.
(IMIO, 2019a; IMIO, 2019b)⁸

	TASA ACTIVIDAD TOTAL		TASA OCUPACIÓN TOTAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2001	40,96	66,55	34,71	61,47
2002	42,72	67,16	35,79	61,42
2003	44,47	67,92	37,54	62,17
2004	45,79	68,19	39,13	62,90
2005	46,41	68,78	40,77	63,94
2006	48,45	69,22	42,96	64,83

⁸ Elaboración propia: Tabla 2. Relación Tasa Actividad y Tasa de Empleo. Periodo 2001-2018. Elaboración propia. Fuente de información: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

2007	49,51	69,40	44,21	64,95
2008	50,93	69,54	44,39	62,55
2009	52,01	68,64	42,58	56,53
2010	52,70	68,15	42,04	54,82
2011	53,39	67,56	41,74	53,34
2012	53,98	67,10	40,47	50,61
2013	53,94	66,39	39,56	49,39
2014	53,67	65,83	40,03	50,30
2015	53,70	65,69	41,05	52,05
2016	53,64	65,13	42,17	53,33
2017	53,24	64,73	43,11	54,60
2018	53,06	64,55	44,03	55,70

Si observamos la Tabla 2 veremos que el punto álgido de la tasa de actividad femenina se da en los años 2012 y 2013, sin embargo, la tasa de empleo femenino alcanza los mayores picos en los años 2007 y 2008. Por el contrario, los picos de actividad en los hombres tienen lugar en los años 2007 y 2008, mientras que los puntos más elevados de la tasa de empleo masculina se dan en 2006 y 2007.

A este respecto, debemos tener en cuenta que, en el periodo 2008-2014, España ha vivido una crisis económica y, consecuentemente, es perfectamente comprensible que en 2009 decrezca la tasa de población ocupada, tanto de hombres como mujeres. De hecho, uno de los motivos por los que no coinciden los puntos más elevados de las tasas de actividad y empleo en los hombres es porque, con la crisis, se destruyó más empleo masculino, lo que hace que decrezca el número de hombres empleados y crezca el de demandantes de empleo. Centrándonos un poco más en el periodo de crisis económica, vemos como la tasa de ocupación de las mujeres no decrece tanto como la de los hombres. A este respecto, cabe señalar que, como las mujeres han venido desempeñando trabajos más precarios, son estos puestos de empleo los que se mantuvieron en las empresas. Son varios los estudios que señalan que el peso de la precarización de la mano de obra trabajadora recayó sobre las mujeres durante la crisis (Gálvez & Torres, 2010; Cantó, Cebrián & Moreno, 2016; Cerviño, 2018).

En todo caso, en la Tabla 2 también observamos como ya en los años de recuperación de la crisis económica, a partir del 2014, a pesar de que la diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina se estrecha, la diferencia entre la tasa de empleo femenina y masculina se hace mayor; es decir, una vez el mercado económico comienza

a recuperarse, son los hombres quienes vuelven a incorporarse más fácilmente al trabajo remunerado, aun cuando su tasa de actividad va decreciendo. Centrándonos ya en 2018, vemos que los hombres activos suponen 11,49 puntos porcentuales más que las mujeres activas; así mismo, los hombres están 11,67 puntos porcentuales más ocupados que las mujeres. Por último, debemos señalar que, aunque se ha estrechado la brecha en la tasa de actividad, las mujeres continúan superando a los hombres en la tasa de paro, concretamente 3,3 puntos porcentuales en 2018 (IMIO, 2019c).

Finalmente, también resulta interesante observar tanto la población inactiva como los motivos y tipos de inactividad. De acuerdo con las estadísticas facilitadas por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (en adelante IMIO), las mujeres alegan, en un porcentaje muy elevado, sus responsabilidades de cuidado respecto a otros y sus obligaciones familiares o personales, como motivos principales de su inactividad laboral. Así mismo, la clase de inactividad mayor entre las mujeres es por labores del hogar. Por el contrario, los hombres fundamentan su inactividad laboral en la formación o en la jubilación; para ellos son los principales motivos y causas para no estar empleados o buscar trabajo activamente (IMIO, 2019d). Así pues, muchas mujeres no entran a formar parte de la población activa u ocupada porque deben asumir las responsabilidades de su rol social. Es decir, aún en la actualidad, los roles tradicionales de género están muy presentes en el imaginario colectivo; por ello, debemos seguir insistiendo en que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo y abandonen el rol de cuidadoras del hogar y de las personas de su entorno, así como motivar a los hombres para que dejen de ser los proveedores económicos ausentes en los hogares.

De este modo, reparando en las estadísticas expuestas, podemos afirmar que los hombres están más presentes en el ámbito del empleo. Igualmente, podemos aseverar que las mujeres participan del mercado laboral desde la década de los 80 y su presencia, aunque ha decrecido levemente, continua imparable. De igual manera, decimos que aun cuando la economía está recuperada y cuando la insistencia de la mujer, por permanecer en el mercado laboral, es más intensa que la de los hombres, ellas siguen teniendo más obstáculos para emplearse. Estas dificultades vienen dadas por la persistencia de los tradicionales roles de género; el hecho de que las mujeres continúen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de la esfera privada, merma sus posibilidades de incorporarse a un trabajo remunerado. Así mismo, para continuar responsabilizándose de estas obligaciones, las mujeres buscan jornadas reducidas que posibilitan en mayor medida la conciliación de ambas esferas o, en todo caso, sufren una doble jornada constituida por la desempeñada en el trabajo remunerado y la

desarrollada en el trabajo doméstico y de los cuidados sin remunerar. Algunas consecuencias derivadas de esta realidad son:

- La excesiva carga soportada por las mujeres, teniendo como máximo exponente la resignación a la doble jornada.
- La elección entre su desarrollo profesional o su desarrollo personal y familiar.
- La precarización de la mano de obra femenina y la dependencia económica respecto otros sujetos. No trabajar o desempeñar un trabajo a jornada parcial, implica no tener ingresos o un salario bajo.
- Las relaciones de dominación y poder de los hombres sobre las mujeres. En nuestra sociedad, la presencia en el espacio público y la capacidad económica es lo que otorga poder.

Entonces, si sumamos una mayor presencia de hombres en el ámbito del empleo, la persistencia de los roles de género y le añadimos la tradicional cultura empresarial que fomenta la total dedicación de la persona empleada a sus funciones como trabajadora, obtenemos que el mercado laboral está creado por y para hombres, está masculinizado y obstaculiza la entrada de mujeres. El freno ante esta situación pasa por reparar en la corresponsabilidad social, en la que influyen mucho los agentes económicos que pueden propiciar no sólo una mayor contratación y promoción laboral de las mujeres si no también una mejor conciliación de la esfera laboral, personal y familiar, siempre con una perspectiva de género que ayude a las personas a abandonar los roles de género tradicionales y a ocuparse en aquello que verdaderamente desean sin sentir ningún yugo social o económico que se lo impida. En todo caso, debemos articular herramientas que permitan la gestión de las personas desde una óptica equitativa e igualitaria, para así eliminar los estereotipos de género.

4. El género como factor de socialización en el ámbito laboral, ¿un sesgo en la empleabilidad de las mujeres?

Una vez tenemos una idea sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, cabe preguntarse ¿qué variables explican las desigualdades observadas?, ¿por qué las mujeres participan en menor grado en el mercado de trabajo?, ¿existe alguna característica propia de las mujeres que las hace menos empleables? A continuación, veremos qué es lo que genera estas desigualdades que hemos expuesto. Así pues, repararemos en el género y en los estereotipos asociados al mismo, en cómo se adquiere e integra este concepto en la sociedad, en cómo rige las acciones de los

diferentes agentes sociales y las vidas de las personas, llegando a vertebrarlas. Así mismo, repararemos en más consecuencias.

4.1. La influencia de los estereotipos en el proceso de socialización

Los estereotipos son un importante agente socializador, están presentes e intervienen en todos los ámbitos de la vida diaria de las personas, también en el trabajo. Éstos son “creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social” (Mackie, 1973, citado en González, B., 1999: p.79). En nuestro caso concreto, nos centraremos en los estereotipos de género, es decir, en los rasgos denominados femeninos o masculinos que socialmente atribuimos a mujeres y hombres respectivamente y cómo influyen en su empleabilidad y en las relaciones laborales consiguientes.

Los estereotipos se dan a través de las relaciones que los seres humanos tienen con el medio y entre sí, los interiorizamos y hacemos nuestros a través del proceso de socialización. Por ejemplo, tanto la idea de mujer como la idea de hombre son el resultado de la relación de una persona con el entorno y con otras personas; de hecho, como exponen Izquierdo y Ariño (2013) “la mujer y el hombre no tienen existencia anterior a las relaciones sociales”, por tanto, estos dos estereotipos necesitan el uno del otro para existir como tal y necesitan la socialización, de las relaciones intersexo e intrasexo, para perpetuar esa existencia.

Los seres humanos utilizamos los estereotipos para identificar y clasificar a las personas que se encuentran a nuestro alrededor en los diferentes grupos sociales que reconocemos.

La socialización es “el proceso por cuyo medio la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra en la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta al entorno social en cuyo seno debe servir” (Rocher, G. 1980, citado en Lucas Marín, Antonio, 1986: p.358).

Así pues, el proceso de socialización, a través del cual conocemos el entorno cultural y social que nos rodea, nos aporta la información necesaria para categorizar a las personas según su sexo, etnia, edad, o incluso según su vestimenta, entre otros posibles criterios. Algunos agentes que participan en este proceso son la familia o los medios de comunicación, por ejemplo.

De este modo, podemos decir que los estereotipos son una forma de simplificar la información que recibimos del medio, de catalogarla y valorarla según el conocimiento previo que hemos adquirido. Otra función es que satisfacen una necesidad fundamental en las personas, la de pertenencia a un grupo. Así mismo, también nos permitirán adoptar una conducta de aceptación o de rechazo frente a otras personas y sus comportamientos, en función del grado de identidad que sintamos respecto al sujeto y sus actos, y de si forma parte del endogrupo, el asumido como propio, o del exogrupo, el percibido como ajeno (González, B., 1999).

En todo caso, antes de relacionar los estereotipos de género con la empleabilidad, debemos incidir en que los seres humanos creamos y moldeamos el entorno en el que vivimos, por lo tanto, también las relaciones que tienen lugar en el mismo; esto implica que producimos los estereotipos género y los socializamos según nuestra forma de relacionarnos, por lo tanto, esta estructura social puede ser deconstruida (Izquierdo & Ariño 2013).

4.2. Femenidades y masculinidades: los atributos deseables en la empleabilidad

Centrándonos en los estereotipos femeninos y masculinos, vemos que la imagen prototípica de mujeres y hombres adultos cumple con los siguientes atributos:

Tabla 3. Rasgos descriptivos de la feminidad y la masculinidad tradicional (Martínez, Navarro y Yubero. 2009: p.81)⁹

<u>Lo femenino, lo propio de las mujeres</u>	<u>Lo masculino, lo propio de los hombres</u>
Cariñosa	Atlético
Sensible a las necesidades ajenas	Personalidad fuerte
Comprensiva	Amante del peligro
Compasiva	Dominante
Afectuosa	Agresivo
Tierna	Actúa como líder
Amante de los niños y niñas	Individualista
Llora fácilmente	Duro
Sumisa	Egoísta

⁹ Elaboración propia: Tabla 3. Rasgos descriptivos de la feminidad y la masculinidad tradicional. Fuente de información: Martínez, Navarro y Yubero. 2009: p.81.

Podemos decir que las características que se les presume a los hombres son más de tipo instrumental, como “hombres trabajadores”, por el contrario, en el caso de las mujeres son características de tipo emocional como “ángeles del hogar”. De acuerdo con el estudio de 2009 desarrollado por Isabel Martínez, Raúl Navarro y Santiago Yubero, así es como las personas adolescentes (una muestra de 1014 chicos y chicas) perciben la feminidad y la masculinidad respecto las personas adultas de su entorno, aunque no tanto para sí mismos. En este sentido, queremos decir que

“los adolescentes son conscientes de los estereotipos tradicionales, pero que se perciben ellos mismos de una manera menos estereotipada y más indiferenciada sexualmente de cómo perciben a un adulto de su mismo sexo. Estos resultados (...) muestran un cambio en los estereotipos de género tradicionales entre los adolescentes españoles” (Oberst, Chamarro & Renau. 2016: p. 86-87).

Es decir, existe una evolución en la autopercepción que las personas más jóvenes tienen de sí mismas, los estereotipos de género van menguando lentamente. Sin embargo, en lo que respecta a este trabajo, nos centramos en los atributos anteriormente recogidos por concurrir más entre la población adulta, entre los sujetos empleables en el mercado de trabajo; de hecho, así es como perciben los adolescentes a los adultos según ambas investigaciones. Así mismo, consideramos que las cualidades mencionadas como propias del género femenino y masculino, continúan estando muy presentes, no sólo por los datos mostrados respecto el ámbito del empleo, por ejemplo, si no por textos actuales que explican que “el ideal masculino tradicional (...) ha insistido siempre en esos parámetros de autosuficiencia, dominio, control y, llegado el caso, violencia” (Salazar, 2018: p.42). Es decir, hoy en día siguen siendo necesarios textos que deconstruyan esta masculinidad tradicional porque sigue estando muy viva.

En todo caso, queremos reparar en que los atributos mencionados pueden ser valorados como positivos o negativos, serán útiles o no según la función a ejecutar por la persona que los posee. Así pues, estos rasgos estereotípicos están más asociados a los roles de género que cada sexo ha venido desarrollando históricamente que a las características individuales que pueden tener los integrantes de cada sexo.

En este sentido, todos los hombres no son agresivos, insensibles, analíticos, tenaces o estrategas por naturaleza, sino que son estas cualidades las que han necesitado en el desarrollo de su rol de trabajadores y productores mercantiles dentro del espacio público y por ellos son los asociados a su género. De igual modo, no todas las mujeres son cálidas, delicadas, dependientes, comunicativas o colaboradoras de una forma innata,

sino que son estas características las que han precisado para desarrollar tradicionalmente el trabajo doméstico o de los cuidados en el espacio privado.

Tal y como señalábamos anteriormente, estas nociones sobre lo que “te hace ser hombre” o lo que “te hace ser mujer”, las aprendemos a lo largo de nuestra vida a través del proceso de socialización. Un gesto tan simple como regalarle a una niña un bebé de juguete y a un niño un maletín de herramientas está cargado de significado y tiene un gran trasfondo en la formación de la personalidad y en la autopercepción que esa persona desarrollará sobre sí misma. Serán detalles como éste los que le indicarán a la persona qué se espera de ella en un futuro, cuáles son sus funciones y su posición en la sociedad (Álvarez, Carrera-Fernández & Cid-Fernández, 2017).

La realidad es que asociar estas características a las personas, según sean mujeres u hombres, supone adoptar unas expectativas rígidas acerca de lo esperado de cada sexo y, esto, a su vez genera un comportamiento discriminatorio frente a la persona que no sigue el rol socialmente establecido.

Aplicándolo al ámbito del empleo, si partimos de las cualidades anteriormente mencionadas y las entendemos como las que exclusivamente describen a las mujeres, cabe preguntarse ¿pueden las mujeres ser militares, políticas, deportistas de élite o economistas?, la respuesta es no. Cuando estas cualidades son percibidas como exclusivas y excluyentes, en lugar de como opcionales o adicionales, es decir, que pueden estar presentes o no en las mujeres, al igual que otras muchas de tipo instrumental, generamos una imagen de mujer poco deseable para el mercado laboral y, consecuentemente, se reduce su empleabilidad.

Siguiendo este mismo criterio, podríamos cuestionarnos si los hombres también son discriminados cuando desempeñan otros roles sociales, los asociados al espacio privado, lo que nos enfrentaría con la relación entre diferencias y desigualdades inmediatamente. Sin embargo, no es el tema que pretende tratar este trabajo; además, la particularidad de esta situación es que son las mujeres quienes salen peor paradas en esta ecuación discriminatoria, no sólo porque la proporción de mujeres empleadas es menor respecto la de hombres, o porque ellas acceden a trabajos con condiciones más precarias que las de ellos, sino porque la discriminación de género en el trabajo tiene como consecuencia la feminización de la pobreza, posterga a las mujeres a una situación de dependencia y sumisión.

De acuerdo con el concepto de empleabilidad expuesto por Concepción Mimbreno, Susana Pallarès y Rocío Guil (2016), tras investigar las distintas acepciones del vocablo,

su evolución a lo largo del tiempo y los cambios socioeconómicos asociados al mismo, parece que son varias las teorías que coinciden en que:

“es una cualidad o competencia del individuo y, por tanto, la responsabilidad de entrar o mantenerse en el mercado de trabajo recae sobre el propio sujeto (...) aunque la Organización Internacional del Trabajo considera la empleabilidad como una responsabilidad compartida entre organizaciones, instituciones e individuos” (Mimbrero, Pallarés & Guil. 2016: págs.57,61).

Sin embargo, tal y como señalan las autoras mencionadas en el párrafo anterior y compartiendo su perspectiva, el género es un factor estructural de la identidad personal que influye en la empleabilidad. Así pues, la contratación o el emprendimiento femenino no dependerá única y exclusivamente de la formación académica o de las habilidades profesionales que las mujeres posean (como veremos más adelante), sino que también resultará de los factores estructurales del sistema socioeconómico.

En este sentido, compartiendo la visión integradora de la Organización Internacional del Trabajo y entendiendo que son diferentes agentes los responsables en la empleabilidad de las personas, podemos afirmar que mientras

“las medidas articuladas para generar tasas de empleo femeninas se encuadren, sin cuestionar ni plantear soluciones que vengzan las causas que generan la situación que sufren históricamente las mujeres en el ámbito del empleo (...) la representación ocupacional femenina seguirá caracterizada por factores estructurales” (Mimbrero, Pallarés & Guil, 2016: págs. 60,58).

Entonces, ¿a quién demandamos la adopción de medidas para que la igualdad de género sea real en el ámbito del empleo?

5. La perspectiva de género tiene cabida en el entorno empresarial

En la actualidad, la globalización dibuja un escenario complejo para las empresas. Por un lado, son muchos los cambios que tienen lugar en la sociedad y, además, se producen muy rápido, incluso de forma convulsa, éstos afectan a las entidades, obligándolas a adaptarse de forma continuada. Por otro lado, las empresas ya no operan únicamente en entornos inmediatos y cercanos, si no que extienden su actividad y, por lo tanto, influyen en múltiples lugares, culturas y gentes. Estas cualidades dibujan un mercado económico en constante renovación. Así pues, para las corporaciones surge la necesidad de transformarse, no sólo para mantenerse y crecer mercantilmente, si no

para contribuir y mejorar el contexto en el que ejecutan sus acciones. En este último sentido es donde tiene cabida la inclusión de la perspectiva de género en el entorno empresarial; tras reparar en el cambio social que supone el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y, tras observar la masculinización del mercado laboral, expuesta anteriormente y que supone que las empresas no han sabido adaptarse, consideramos urgente que las corporaciones colaboren y adopten actitudes para deconstruir los factores estructurales de la cultura empresarial y posibilitar la igualdad laboral real entre mujeres y hombres (Medina-Vicent, 2017).

5.1. Las empresas del siglo XXI, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y la igualdad de género

Cuando hablamos de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC), es habitual que, automáticamente, asociado surja otro concepto conexo, el de desarrollo sostenible.

El desarrollo sostenible, tal y como se describe en el Informe Brundtland, el cual popularizó el término en 1987, supone “el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Bermejo, 2014: p.16). Así pues, el mencionado informe reparó en que la globalización y el crecimiento económico del momento no tenían suficientemente en cuenta las consecuencias negativas que estaban teniendo en el medio físico y social. Así pues, el desarrollo sostenible supone un crecimiento responsable con el medio ambiente y con la sociedad, en el momento presente y de cara al futuro, por ello, los objetivos de desarrollo sostenible (en adelante ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU) son muy variados, abarcan desde la Energía asequible y no contaminante (7) a la Producción y consumo responsables (12), pasando por la Reducción de las desigualdades (10) y la Igualdad de género (5).

En este sentido, la ONU señala que corresponde a los gobiernos, al sector privado y a la sociedad civil promover y ejecutar acciones que permitan la consecución de estos objetivos. M^a José Senent Vidal (2011) explica cómo en un principio la RSC surge orientada a compatibilizar la protección y mantenimiento del medio ambiente con la actividad económica. Sin embargo, la globalización provoca que la RSC deba atender también a los derechos humanos, donde nos encontramos con la igualdad entre mujeres y hombres.

Maria Medina-Vicent, a través de su artículo “Responsabilidad Social de Género y obligatoriedad moral”, aporta mucha luz acerca de cómo las empresas tienen una obligación para con la sociedad. De acuerdo con la autora, son muchas las esferas de responsabilidad que tienen las entidades mercantiles, éstas deben abandonar la perspectiva individualista en la que solo importa el beneficio capitalista; es decir, es urgente que asuman su papel como agentes sociales que intervienen en la sociedad y que, más allá de aprovecharse de la coyuntura social para maximizar sus ganancias económicas, asuman su obligación de transformar y mejorar el entorno en el que actúan. Así pues, es el momento de incorporar una gestión ética en la cultura empresarial, que se centre en “lo que debe ser” y no tanto en el amparo o la obligación de un marco normativo. Centrarse en la perspectiva legalista es una forma de escurrir el bulto y esconderlo debajo de la alfombra, una manera de no asumir formar parte de los problemas que la ciudadanía afronta en su día a día.

Ambas autoras coinciden en que hemos alcanzado un punto en el que, a las empresas, se les demanda más responsabilidades respecto el modo en el que desempeñan su actividad económica, se les reclama una misión social, algo que aporte más que riqueza monetaria. El cumplimiento de esta reclamación es la que legitima a las entidades para seguir funcionando.

Para cumplir con esta reclamación, las corporaciones mercantiles deben incluir, dentro de su actuación diaria, el diálogo con los grupos sociales sobre los que funcionan e influyen consecuentemente. Por un lado, se requiere que las entidades trasladen al público información, deben hacerlo siendo transparentes sobre sus prácticas y su forma de gestionarse. Por otro lado, esta comunicación no debe estar dirigida únicamente a recopilar datos y conocer las necesidades de las personas que integran el entorno en el que actúa la empresa para posteriormente satisfacerlas y así alcanzar sus objetivos económicos. La relación comunicativa debe estar encaminada a identificar los problemas, las desigualdades que afectan a las personas, al cliente interno y externo, ayuda a consensuar las medidas necesarias para eliminarlos y así mejorar la situación de la ciudadanía, es decir, la plática entre los diferentes agentes sociales aporta justicia social. En este marco, la voz de las mujeres cobra fuerza, debe ser escuchada.

Las empresas deben asumir la igualdad entre mujeres y hombres como un principio vertebrador de su gestión y cultura empresarial. Dado que la desigualdad de género es una constante presente en todos los mercados económicos, cobra una mayor

relevancia, hasta el punto de poder hablar de Responsabilidad Social de Género¹⁰. Así pues, más allá de adoptar la perspectiva en la que se presenta a las mujeres como portadoras de talento y por tanto como personas que aportan un valor económico a las compañías, decimos que el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y su necesaria presencia en todos los niveles de los organigramas empresariales independientemente del sector económico, no sólo radica en una cuestión de crecimiento financiero, sino que se trata de una cuestión de justicia social y que las empresas tienen la obligación de comprometerse en la consecución de la equidad que tanto necesita la ciudadanía.

“El objetivo actual es que la perspectiva de género impregne todas las áreas de la RS en mayor o menor medida y no solo por motivos de justicia, equidad o de oportunidad, sino porque la gestión de la diversidad y la integración plena y equilibrada de los géneros en las empresas conlleva un aprovechamiento óptimo del capital humano en las empresas y un impacto positivo en los resultados de la empresa” (Catalyst, 2007; Carter et al., 2003; Erhardt, et al., 2003; European Union, 2010; Stephenson, 2004. Citados por Larrieta, Velasco, Aldamiz-Echevarría, Fernandez de Bobadilla & Intxaurburu, 2014).

Entonces, sabiendo que la igualdad de género es uno de los ODS de la ONU y conociendo las tendencias teóricas en cuanto a la RSC de las empresas; sabiendo que, como expone M^a José Senent Vidal, el Estado español en el Título VII de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), hace referencia a la igualdad en la responsabilidad social de las empresas. Reparando en que esta alusión hecha por el legislativo español, no es únicamente de cumplimiento voluntario por parte de las corporaciones (art. 75 LOI), si no que la LOI trata aspectos que afectan al funcionamiento de las empresas como la conciliación de vida laboral, familiar y personal (art. 44 LOI); los planes de igualdad y otras medidas de fomento de la igualdad en el acceso y promoción en el trabajo (arts. 45 a 49 LOI); la implantación del distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50 LOI); información desagregada por sexos (art. 20 y Disp. ad. vigésima sexta LOI); o la utilización de lenguaje no sexista (arts. 14 y 28 LOI) (Senent Vidal, 2011). ¿cómo pueden las empresas colaborar en la eliminación de las desigualdades de género?

¹⁰ La RSG se puede entender como la inclusión del objetivo de búsqueda de igualdad de género en las diversas iniciativas de Responsabilidad Social desarrolladas por la organización (Velasco, et al., 2013. Citado por Larrieta, Velasco, Aldamiz-Echevarría, Fernandez de Bobadilla & Intxaurburu, 2014).

5.2. El liderazgo, la dirección y los cargos de responsabilidad en las empresas

A la hora de hablar acerca de qué pueden hacer las empresas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿por qué comenzar reparando en la dirección y los altos cargos de estas? Simplemente porque es en estos puestos dónde se toman las decisiones y sobre los cuales recae la RSC que comentábamos con anterioridad. Así pues, “el compromiso por la igualdad de género debe ser asumido por la dirección, ejerciendo el liderazgo y convirtiéndose en las personas tractoras que transmitan la igualdad en la organización” (Brody, 2009. Citado en Larrieta, Velasco, Aldamiz-Echevarría, Fernandez de Bobadilla & Intxaurburu, 2014).

Hasta el momento, hemos visto que, a pesar de que ha tenido lugar un avance cuantitativo, puesto que el número de mujeres que participan en el mercado laboral se ha incrementado desde la década de los 80 y continúa imparable, el mercado de trabajo continúa siendo mayoritariamente masculino. Así pues, cabe preguntarse si también ha tenido lugar un avance cualitativo, es decir, si la calificación, el desarrollo y el ascenso profesional de las mujeres ha mejorado de la mano del incremento de la tasa de actividad y ocupación femenina. A este respecto, debemos decir que, existe,

“tanto en los sectores de actividad como en las profesiones, una fuerte segregación por sexos y las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales definidas con escasa calificación, baja remuneración y menor prestigio social, siendo también el trabajo temporal el que más incidencia tiene en este colectivo (Millán-Vázquez, Santos-Pita & Pérez-Naranjo, 2015: p.198)”.

Queriendo mostrar la segregación vertical, reparamos en la presencia que tienen las mujeres en los altos cargos de dirección y de responsabilidad. El INE anuncia que “en el año 2018, el 76,3% de las mujeres ocupadas eran empleadas (con jefes y sin subordinados), el 7,1% eran ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados). Un 6,1% de mujeres eran mandos intermedios, un 5,0% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, un 4,9% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal. Un 0,3% eran directoras de empresa grande o media” (INE 2019a). Así pues, con la intención de ver la evolución de la situación de las mujeres como jefas y directoras, acudimos a la base estadística del INE y consultamos los datos respecto al periodo 2009-2018.

Tabla 4. Porcentaje mujeres ocupadas según puesto laboral. Periodo 2009-2018 (INE, 2019b)¹¹

% Mujeres	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Empleada (con superiores y sin personal subordinado)	77,1	77,7	77,5	76,5	76,0	76,5	77,4	77,6	76,1	76,3
Encargada, jefa de taller o de oficina, capataz o similar	5,0	4,7	4,7	4,9	4,8	4,4	4,4	4,3	5,1	5,0
Mando intermedio	4,7	4,8	5,0	4,9	6,0	5,3	5,0	5,2	6,1	6,1
Directora de pequeña empresa, departamento o sucursal	4,5	4,4	4,5	4,6	4,4	4,3	4,7	3,8	4,5	4,9
Directora de empresa grande o media	0,4	0,3	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Ocupada independiente (sin superiores y sin personal subordinado)	7,9	8,0	7,6	8,5	8,3	8,9	8,0	8,5	7,7	7,1

En la Tabla 4 vemos cómo los puestos laborales que ocupan las mujeres, dentro de la jerarquía de las empresas, apenas han evolucionado en diez años. Las mujeres continúan ocupando mayoritariamente el puesto de empleadas sin personal subordinado; de hecho, vemos como a medida que va aumentando la responsabilidad del puesto de trabajo, va decreciendo el porcentaje de mujeres que ocupan los mismos. En todo caso, dónde encontramos más liderazgo entre las mujeres es en el autoempleo. Así pues, consideramos que la Tabla 4 es un elemento útil para apreciar claramente la denominada “segregación vertical” dentro del mercado de trabajo.

Llegados este punto, cabe preguntarse si existe algún motivo, respecto la cualificación profesional de las mujeres, por ejemplo, que impide que alcancen ciertas cuotas en los puestos de dirección y liderazgo.

De acuerdo con el informe del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad, “Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019”, la proporción de mujeres matriculadas en estudios universitarios de Grado y Máster en el curso 2017-2018 es mayor que la de hombres, ellas representan el 54,8% de las matrículas. Así mismo, también son más mujeres que hombres quienes finalizan los estudios universitarios. Según el mismo informe, el 57,9% de las personas egresadas en el curso 2016-2017 fueron mujeres. Por otro lado, las notas medias de expediente más altas también son de mujeres. Concretamente, en relación con el curso 2016-2017, en los estudios de

¹¹ Elaboración propia: Tabla 4. Porcentaje de mujeres ocupadas según puesto laboral. Periodo 2009-2018. Fuente de información: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Grado, las mujeres tienen una media de 7,35 y los hombres de 7,05, y en los estudios de Máster ellas tienen un 8,22 y ellos un 8,09.

Podríamos pensar que estos datos son puntuales, sin embargo, tal y como muestran las estadísticas obtenidas del Ministerio de Educación y Formación Profesional, son una constante desde hace años.

En este sentido, en la Tabla 5, observamos cómo el porcentaje de mujeres que ingresa y obtiene un título universitario entre los años 2012 y 2018 es mayor que el de hombres.

Tabla 5. Porcentaje de mujeres matriculadas y egresadas en estudios de Grado y Máster del Sistema Universitario Español. Periodo 2012 – 2018¹²

	% Mujeres matriculadas		% Mujeres egresadas	
	Grado	Máster	Grado	Máster
2012-2013	55,60	53,87	63,56	56,19
2013-2014	55,33	53,77	63,06	56,16
2014-2015	54,89	53,34	60,86	56,34
2015-2016	54,76	53,77	60,12	56,91
2016-2017	54,87	54,36	59,46	57,01
2017-2018	55,1	49,8	-	-

Podemos afirmar que las mujeres tienen la misma presencia, incluso mayor que los hombres, en los estudios superiores universitarios y, consecuentemente, tienen una alta cualificación profesional; de hecho, alcanzan medias de expediente más alto. Sin duda alguna, se trata de un hecho realmente relevante, no sólo por el avance que supone para las mujeres, sino que, en una sociedad como la actual, suponemos que una formación superior y especializada otorga más posibilidades de inserción y prospección laboral.

Conociendo datos como los expuestos, podríamos preguntarnos si existe alguna otra razón por la que las mujeres ocupan en menor proporción los puestos de liderazgo, ya que hemos descartado la opción de una formación insuficiente para desempeñar estas

¹² Elaboración propia: Tabla 5. Porcentaje de mujeres matriculadas y egresadas en estudios de Grado y Máster del Sistema Universitario Español. Periodo 2012 – 2018. Fuente de información: Los datos referidos al periodo 2012 – 2017 se han obtenido a partir de los datos estadísticos facilitados por el Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades (IMIO). Los datos referidos al curso académico 2017 – 2018 se han obtenido del Informe del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad, “Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019”, motivo por el que presentan un decimal menos. Aún no existen datos sobre el alumnado egresado para el curso 2017 – 2018.

funciones y cargos. Acaso, ¿tiene género el liderazgo?, Puyal y Sanagustín (2006) dejan claro que no.

De acuerdo con las autoras, hasta hace unos años ha sido habitual asociar la idea de líder con la de macho dominante de la manada. En este sentido, la “teoría de las características” defiende que los líderes nacen, no se hacen, es decir, son sujetos con unas cualidades innatas que les permiten influir sobre los demás. Estas cualidades que posee la persona líder coinciden con aquellas concebidas como propias del tradicional estereotipo masculino, las anteriormente presentadas como descriptivas de la masculinidad. En base a esta teoría, se concibe el liderazgo como una práctica autoritaria, es el hombre quién, mediante la fuerza y su habilidad coercitiva, es capaz de imponerse y guiar a otras personas.

Las mismas autoras hablan de que, en la actualidad, la “teoría contingente” tiene más peso en el ámbito empresarial. Esta habla de la necesidad de un estilo de liderazgo más integrador, cooperativo y democrático; una forma de dirección que coincide más con las cualidades que tradicionalmente se asocian al estereotipo femenino. Sin embargo, como bien advierten, esta teoría expone que líder es quién tiene capacidad de adaptabilidad suficiente para adoptar diferentes estilos de liderazgo dependiendo de las situaciones que tengan lugar en la organización empresarial. De este modo, aceptando esta definición, evitamos definir este liderazgo como femenino, como “lo otro” por ser la antítesis del definido como masculino; así, no caemos en la dicotomía de denominar un estilo como masculino y otro como femenino, lo que supondría promover igualmente el binomio de género. Adoptamos esta postura porque entendemos que, de hacerlo de otra forma, reforzaríamos el sistema sexo/género opresor.

Este estilo de liderazgo tiene su razón de ser en la necesidad de adaptación que tienen las entidades mercantiles para garantizar su competitividad en el mercado y sobrevivir, detalle que exponíamos al principio de este epígrafe. En todo caso, dejando a un lado la Administración Pública como ente empleador, y el lugar que ocupan las mujeres en la misma, nos centramos en qué barreras existen en el sector privado y que se puede hacer; y es que dentro del público, mujeres y hombres tienen posibilidades de contratación y promoción regidas por un sistema más equitativo, ya sea por motivos de responsabilidad, de dar ejemplo o de simple fachada.

Sabiendo esto, la pregunta entonces es, si las mujeres están igual de preparadas educativamente hablando y, si actualmente, se opta por un liderazgo democrático e integrador, con rasgos más cercanos al rol femenino que al masculino, ¿porque continúa existiendo esa segregación vertical expuesta en la Tabla 4?

Finalmente, tras indagar en las diferentes causas posibles que provocan la ausencia de mujeres en cargos de dirección y responsabilidad, decimos que son varios factores los que dificultan la promoción y ascenso laboral de estas. Sonia Agut Nieto y Pilar Martín Hernández (2007) distinguen entre barreras externas e individuales o personales, que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Estas autoras advierten que entre los obstáculos externos que analizan, destacan los estereotipos de género. Estos perpetúan la idea de que las mujeres poseen determinadas características que son peor consideradas en el mercado laboral, lo que explica los puestos de trabajo que ocupan ellas habitualmente, siendo concentradas en profesiones feminizadas, poco valoradas socialmente y en los niveles jerárquicos más bajos.

En este sentido, por un lado, tenemos la cultura social predominante; las mujeres son quienes mayoritariamente asumen las responsabilidades del hogar y la familia. Se trata de una realidad que hemos expuesto anteriormente haciendo referencia a los motivos y tipos de inactividad laboral que se dan entre las mujeres y los hombres. De una forma indirecta, las empresas asumen que las relaciones laborales con las mujeres tienen un carácter temporal, bien porque no podrán dedicar el mismo tiempo a sus actividades profesionales por atender responsabilidades de otro tipo, o bien porque llegará un momento en que abandonarán su carrera profesional por desarrollar un proyecto de vida personal o familiar. Así pues, esta concepción implica no sólo una menor contratación de mujer, si no que condiciona una menor inversión en su formación y promoción profesional, no se las considera como estables, si no como eventuales.

Por otro lado, la cultura empresarial predominante continúa promoviendo una distribución del tiempo y un ejercicio de la dirección que perpetúan los tradicionales estereotipos y roles de género. Es decir, las largas jornadas laborales o las reuniones fuera de horario laboral, por ejemplo, son prácticas muy habituales en las altas esferas de dirección de las empresas; estas costumbres, ya de por sí, dificultan la conciliación de las diferentes esferas de la vida de cualquier persona trabajadora, pero, además, en el caso de las mujeres supone directamente impedir su acceso debido al cumplimiento del rol social que se les presupone.

Esto implica que, aunque las mujeres tengan una mayor preparación académica o, aunque se estime, que las cualidades asociadas al estereotipo femenino son adecuadas para desarrollar formas alternativas de dirección y conducción deseables, las mujeres continúan encontrando obstáculos que impiden su ascenso en la jerarquía de la empresa. Son varios los estudios que hablan sobre una barrera invisible pero muy presente en el mercado laboral; un escollo que impide a las mujeres seguir progresando

dentro de la escala corporativa y que las relega a puestos con un carácter más técnico, nos referimos al ya conocido “techo de cristal” : “término acuñado a finales de los años ochenta para designar una barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas, como grupo, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan” (Morrison, White y Van Velsor, 1987. Citado en Cuadrado, Isabel y Morales, J. Francisco, 2007: p.185). En todo caso, los datos y los diferentes estudios vienen a reforzar la teoría de que el género influye, no sólo en la empleabilidad de las mujeres, sino también en su progresión profesional (Mimbrero, Pallarés y Guil, 2016).

Entonces, primero, cabe preguntarse: ¿por qué las empresas deberían incluir a las mujeres en los cargos de dirección y responsabilidad? Y, segundo, ¿qué prácticas pueden llevar a cabo las empresas para aumentar la presencia de las mujeres en las esferas de liderazgo?

Además de la RSC expuesta con anterioridad y en la que insistimos, porque las empresas deben revertir en la sociedad los beneficios que obtienen de esta, están datos como los expuestos en el informe “Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio” de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT). Sin querer caer en aquello que anteriormente hemos criticado, es decir, sin querer decir únicamente que las mujeres añaden un valor en cuanto a la productividad de las corporaciones, porque insistimos en que también se trata de una cuestión de justicia social; nos parece interesante poner de manifiesto algunas afirmaciones realizadas por la OIT respecto un estudio desarrollado con más de 13.000 empresas de más de 70 países del mundo, alegatos como:

“la encuesta pone de manifiesto que, en las empresas que han rastreado los efectos cuantitativos de algunas iniciativas en torno a la diversidad de género, como la promoción de las mujeres a puestos directivos, casi el 74 % de ellas informan que han obtenido un incremento de entre el 5 y el 20 % en sus beneficios (...) A nivel mundial, la mayoría de las empresas (29,1%) informaron de un incremento de sus beneficios entre el 10 y el 15%. Es decir, casi tres de cada cuatro empresas encuestadas que mencionaron una mejora de sus resultados señalaron un aumento de sus beneficios de entre un 5 y un 20 %” (OIT, 2019).

Concretamente, en el caso de Europa y Asia central, la mayoría, un 56,2% dice que sus beneficios se incrementaron entre un 5 y un 15 %. Así mismo, el referido Informe dice:

“Atendiendo a los resultados de nuestra encuesta, más de un 57 % de las empresas encuestadas a nivel mundial están de acuerdo en que las iniciativas en materia de diversidad de género mejoran sus resultados comerciales (...).

Utilizamos varios indicadores para plasmar los resultados comerciales, entre otros, el aumento de la rentabilidad y la productividad; el aumento de la capacidad de atraer y retener el talento; el nivel de prestigio de la empresa; una mayor creatividad, innovación y apertura; y una mayor capacidad para calibrar el interés y la demanda de los consumidores” (OIT, 2019).

Así pues, aportamos hechos pretendiendo mostrar que la dirección y el liderazgo también es cosa de mujeres, que la concepción tradicional del mismo supone un atraso; la diversidad de género no solo redundará en mejorar la vida de la sociedad, sino que también mejora los intereses económicos de las empresas.

En este sentido, de cara a eliminar la segregación vertical y romper el techo de cristal, cobran mucha importancia los procesos de selección, contratación y promoción del personal. Más allá de que la empresa deba incluir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje vertebrador y transversal de todas sus políticas y acciones internas o externas, es necesario que repare más concretamente en el desarrollo formal de un sistema de procesos de selección y promoción equitativos, como una forma de garantizar el cumplimiento de dicho principio.

Entre las estrategias específicas que se ha comprobado que ayudan a las mujeres a progresar en las empresas se incluyen los acuerdos de trabajo flexible, la formación y adiestramiento, la creación de redes de trabajo, las tutorías, la asignación de tareas variadas y que entrañen nuevos retos, la planificación en el desarrollo de la carrera, así como todo lo relacionado con la promoción de las políticas de conciliación con las familias y la prevención del acoso sexual en el trabajo (Cinterfor/OIT, 2006. Citado en Agut & Martín, 2007).

Algunas buenas prácticas que aúnan los intereses empresariales con la contratación y la promoción de mujeres en cargos de dirección y responsabilidad son:

- Estudiar detenidamente el puesto laboral que se necesita cubrir y el departamento de la empresa en el que se encuadra. Es decir, es preciso identificar cual es la formación y las habilidades necesarias para desempeñar el puesto en cuestión, pero también resulta útil observar el entorno en el que se da la vacante, por ejemplo, observando la proporción de hombres y de mujeres en puestos iguales, similares o, incluso, dentro del departamento. De esta manera podemos definir el perfil de persona que deseamos que ocupe ese puesto y, es posible que, haciendo uso de las acciones positivas, podamos preferir a una persona de un sexo concreto para alcanzar unas proporciones mínimas y equitativas de hombres y de mujeres.

- El estudio de las necesidades de la empresa junto con el desarrollo de procesos de selección y promoción de carácter formal, permitirá satisfacer las necesidades del puesto de empleo concreto con efectividad y, al mismo tiempo, garantizarán la equidad del proceso, libre de discriminaciones. Estos procesos pueden atender a criterios como, por ejemplo, la antigüedad en la categoría profesional anterior al ascenso o fomentar una política de cupos que garanticen la diversidad en todos los niveles de la empresa. El objetivo es buscar un liderazgo contingente que nos encamine al éxito dentro de la organización, sin esperar que se ejerza de una u otra forma por ser un hombre o una mujer quién lo haga.

- Promocionar la vacante primero entre el personal empleado y después a nivel externo, se trata de promover la comunicación dentro de la empresa. La persona empleada interesada puede necesitar algún tipo de ayuda o condición para acceder a este puesto. La flexibilidad y la colaboración de la empresa ante una demanda de estas características, pretendiendo que su plantilla ascienda y facilitando este hecho, solo puede mejorar el vínculo entre la entidad y las personas contratadas. Así mismo, en aras de alcanzar cuotas equitativas de presencia entre mujeres y hombres, puede decidirse promocionar ese puesto entre las personas de un determinado sexo.

- Finalmente, es útil cuestionar e Identificar las dificultades que las mujeres se encuentran para ascender dentro de la empresa. Puede ser por cuestiones formativas, lo que implicaría diseñar recursos específicos, por ejemplo, empleando la figura de personas mentoras o de coaches que dirijan a las trabajadoras en el desarrollo de su plan de carrera dentro de la entidad. También pueden ser por cuestiones de flexibilidad horaria, es posible que parte del trabajo a desarrollar se de en horarios que resultan pocos conciliadores; facilitar y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en mujeres como en hombres, es un buen paso en la consecución de la presencia equitativa de ambos sexos.

5.3. El capital humano es la clave

Tal y como hemos venido diciendo, la presencia de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo es desigual, no solo porque la población masculina ocupada es mayor a la femenina o porque exista una segregación vertical que concentra a las mujeres en los niveles más bajos de la jerarquía de las empresas, sino porque, además, ellas y ellos trabajan en distintos sectores de la economía, hablamos entonces de segregación horizontal. Es decir, en el mercado laboral mujeres y hombres se concentran en distintas

actividades económicas, no desempeñan las mismas funciones ni ostentan los mismos cargos.

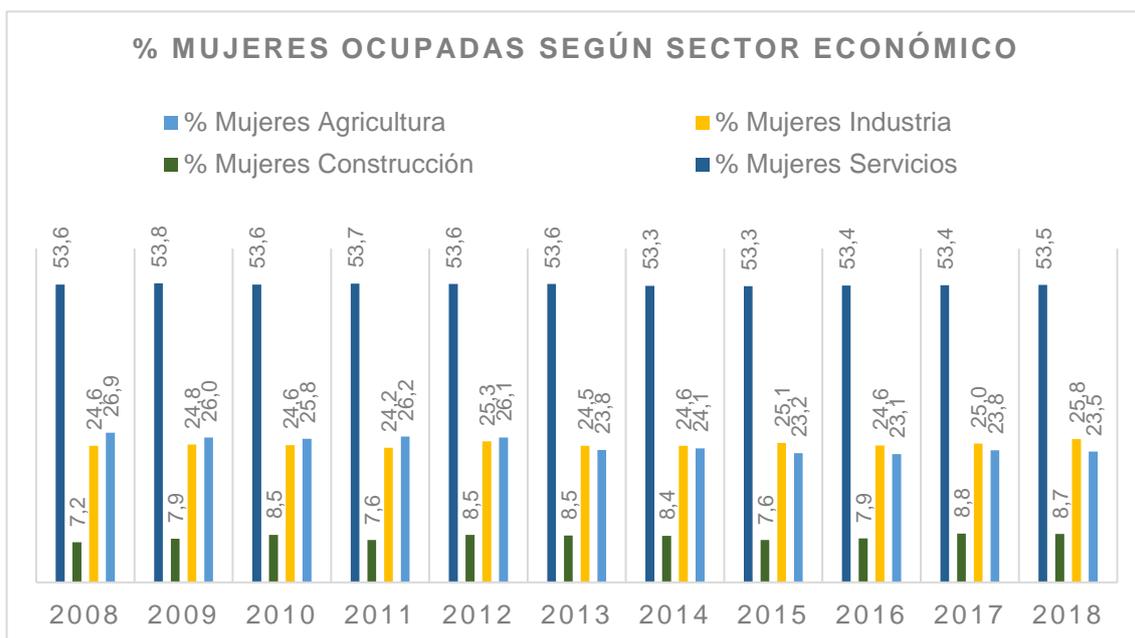
La segregación laboral horizontal supone que existen sectores económicos u ocupaciones profesionales en las que la presencia de un sexo predomina de una manera muy acentuada respecto a la del otro, es decir, en el mercado de trabajo existen puestos que son propios de mujeres y puestos que son propios de hombres.

Los tradicionales roles de género conforme a la división sexual del trabajo se trasladaron al ámbito laboral, definiendo las ocupaciones de las mujeres. Es decir, la estructura del sistema de empleo se erigió sobre las funciones que históricamente desarrollaba un sexo u otro, tanto las funciones, como los tiempos y los salarios están pensados para postergar ese modelo en el que únicamente el hombre trabajaba y lo hacía fuera de casa (Torns, Recio & Durán, 2013; Vidal, 2015). En la actualidad es la inercia del mercado la que no nos deja evolucionar hacia otras maneras de hacer, de producir y de ser, por ejemplo, cuando no promueve la corresponsabilidad.

Iglesias y Llorente (2010) señalan que la brecha de la segregación laboral por género se estrechó en España durante los años 80. Sin embargo, este cambio que estaba teniendo lugar en el mercado de trabajo se estancó y comenzó a aumentar nuevamente en los años 90. En este sentido, analizando los datos del periodo 2002-2007 de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, los autores aseguran que la segregación laboral por género se ha mantenido durante el primer decenio del siglo XXI.

Observando la Figura 2 vemos como las mujeres están infrarrepresentadas en tres de los cuatro sectores económicos contemplados. De hecho, siendo nuestra gráfica del periodo 2008-2018, podemos hacer la misma afirmación que los autores anteriormente mencionados hicieron respecto el periodo de 2002-2007 en su estudio: “mientras que las actividades primarias, industriales y las ligadas a la construcción son, salvo excepciones, mayoritariamente masculinas, las actividades del sector terciario son, salvo excepciones, femeninas” (Iglesias & Llorente, 2010: p.86).

Figura 2. Porcentaje de mujeres ocupadas según sector económico en España.
Periodo 2008 – 2018 (INE, 2019c)¹³



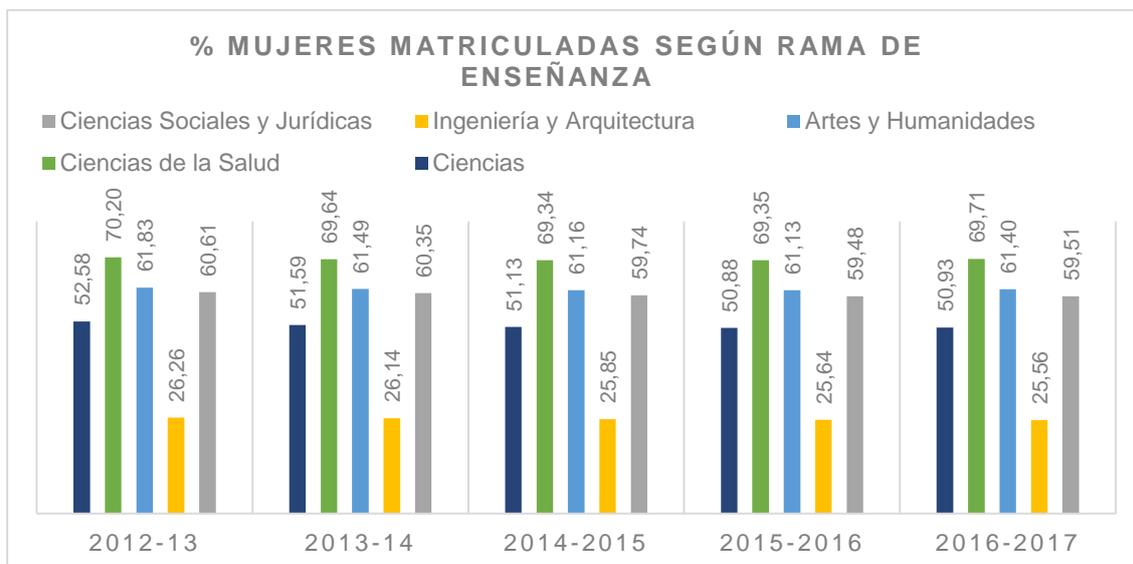
Por otro lado, la segregación horizontal no sólo afecta a cómo se reparten mujeres y hombres en los sectores económicos, sino que también aparece en las categorías profesionales (segregación ocupacional), lo que está directamente relacionado con el salario. A este respecto, debe señalarse que las profesiones feminizadas, donde hay mayoría de mujeres, ellas perciben una menor remuneración (Ibáñez, 2010).

Al igual que en el punto anterior, respecto al liderazgo, cabe preguntarse si existe algún motivo, respecto la cualificación profesional de las mujeres, que impide su acceso a determinados sectores económicos.

Si bien, hemos constatado que las mujeres tienen la misma presencia, incluso mayor, que los hombres en los estudios universitarios y que alcanzan mejores medias; debemos señalar que en el Sistema Universitario Español también existe otra constante muy relevante respecto a la elección de formación universitaria: las mujeres y los hombres se concentran en ramas de estudio diferentes.

¹³ Elaboración propia: Figura 2. Porcentaje de mujeres ocupadas según sector económico en España. Periodo 2008 – 2018. Fuente de información: Encuesta Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística (INE).

Figura 3. Porcentaje de mujeres matriculadas en el Sistema Universitario Español según rama de enseñanza. Periodo 2012 – 2017 (MCIU, 2019)



En la Figura 3 observamos que la elección de las mujeres, respecto a la formación universitaria, apenas ha cambiado en un periodo de 6 años. Así pues, las mujeres matriculadas en ingeniería y arquitectura representan un porcentaje muy bajo en relación con el total del alumnado de estos estudios. Ellas se concentran sobre todo en enseñanzas de ciencias de la salud, artes, humanidades o ciencias sociales y jurídicas.

En este mismo sentido, si nos concentramos en determinadas carreras universitarias que podemos asociar fácilmente con los tradicionales roles de género, veremos que la segregación por sexo es muy acentuada. Por ejemplo, en el curso 2017-2018 en educación son más del 70% las mujeres matriculadas, mientras que, en informática las mujeres representan un 10% de las nuevas matrículas (MCIU, 2019). Sin embargo, otras carreras que podríamos pensar que tendrían una mayor presencia masculina por el campo de estudio, presentan una representación bastante equitativa de ambos sexos. Así pues, de forma genérica, aunque con alguna excepción, las mujeres escogen carreras más vinculadas con los cuidados o con la intervención social, los hombres, en cambio, escogen aquellas relacionadas con el ámbito tecnológico, mecánico, digital, industrial, etc.

De acuerdo con la investigación de Milagros Sainz y Julio Meneses sobre los datos del Ministerio de Educación Ciencia y Deporte 2018, esta misma tendencia de segregación por sexos en la elección formativa es visible en la etapa de educación secundaria, por ejemplo, cuando el alumnado escoge las optativas del 4º curso de la ESO (Educación Secundaria Obligatoria).

Así mismo, también está presente en la elección de la modalidad de bachillerato. Las chicas escogen en mayor medida los bachilleratos de Artes, Humanidades o Ciencias Sociales; en estos, las matrículas femeninas superan el 50%, incluso el 60%. Sin embargo, en el Bachillerato de Ciencia y Tecnología no alcanzan el 47% de las matrículas.

Finalmente, en la elección de los módulos de formación profesional también podemos observar cómo las chicas y los chicos optan por aquella formación que parece congruente con los roles de género tradicionales de nuestra sociedad. En este sentido, las chicas se matriculan en mayor proporción en ciclos de estética, de corte y confección, en los de servicios sociales y en los relacionados con actividades sanitarias. En cambio, los chicos se matriculan en mayor medida en los ciclos relacionados con la mecánica, el transporte, la informática o el deporte.

Así pues, siendo estos datos y estudios de 2018, podemos decir que actualmente sigue existiendo una brecha de género en las aspiraciones de formación de la población más joven; hecho que sin duda tiene repercusiones en su posterior empleabilidad en el mercado de trabajo.

En este sentido, podemos afirmar que el mercado laboral continúa presentando una estructura basada en la división sexual del trabajo, distinguiendo entre puestos de trabajo para hombres y puestos de trabajo para mujeres, y, por lo tanto, ellos y ellas tienen diferentes oportunidades a la hora de acceder a un empleo. Así pues, a los obstáculos que cualquier persona puede afrontar en el momento de obtener un empleo, en el caso de las mujeres se les suma uno más, su género; que, además, no solo dificulta la entrada, si no que las categoriza dentro de determinadas profesiones, les dificulta en su promoción y las condiciona a una vida más precaria con un peor sueldo (Gálvez & Torres, 2010).

Por lo tanto, la clave en la eliminación de la segregación horizontal se encuentra en empoderar a las mujeres para que sus aspiraciones formativas y, consecuentemente, profesionales no se encuentren sesgadas por los roles de género. Igualmente, será necesario sensibilizar y concienciar a las entidades mercantiles de que deben ser protagonistas activas en este cambio.

5.3.1. Conciliación y corresponsabilidad para conservar el talento.

Anteriormente, hemos expuesto que el rol social femenino tradicional no prevé que las mujeres desempeñen funciones en la esfera pública o actividades retribuidas, su lugar

está en la esfera privada, encargándose de las tareas del hogar y del cuidado de otras personas; también hemos reparado en que las mujeres se han incorporado hace relativamente poco al trabajo remunerado. La conjunción de estos dos ámbitos, en el caso de las mujeres, ha dado lugar a una relación de tensión entre los mismos (Observatorio de Igualdad, 2005: p.9). La realidad es que el acceso de las mujeres al mercado laboral las ha dotado de una mayor autonomía en muchos sentidos, sin embargo, como veremos (y como ya hemos visto en parte), ellas siguen asumiendo mayoritariamente la carga del trabajo doméstico y de los cuidados. Este escenario implica una sobrecarga de trabajo para las mujeres o una elección entre el ámbito profesional y familiar, situaciones condicionadas por su rol de género en todo caso.

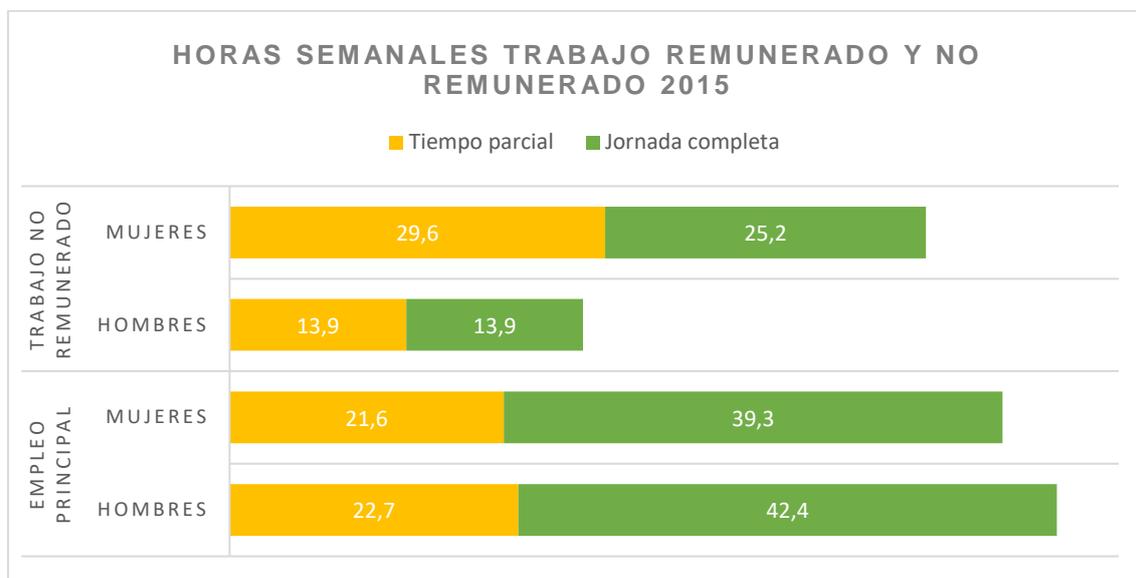
Así pues, son muchas las mujeres que, teniendo que elegir, deciden no incorporarse a la población activa por hacerse cargo de las responsabilidades de su rol femenino, muchas se resignan a ser parte de la población inactiva. Tal y como exponíamos anteriormente, los dos motivos principales que las mujeres alegan en mayor porcentaje para no emplearse o buscar empleo son el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares o personales, y lleva siendo así, al menos, desde el año 2005 según los datos del IMIO (IMIO, 2019d).

En cuanto a las mujeres que forman parte de la población activa, muchas asumen la doble jornada, es decir, desempeñan su profesión, las tareas de su trabajo remunerado, y también realizan las tareas requeridas en el ámbito doméstico y familiar¹⁴. Las estadísticas muestran que los hombres no se han incorporado al trabajo no retribuido en la misma medida que las mujeres han accedido al mercado de trabajo remunerado.

Cuando observamos la Figura 4, conforme la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 realizada a personas ocupadas, una de las primeras conclusiones que podemos extraer es que mujeres y hombres dedican más o menos las mismas horas semanales al trabajo retribuido, ya sea a jornada parcial o completa, la diferencia es que los hombres dedican 1,1 hora semanal más en el caso del trabajo a tiempo parcial y 3,1 horas semanales más en el caso del trabajo a tiempo completo.

¹⁴ “El desempeño de las dos actividades, el rol de cuidadora y el rol de trabajadora remunerada, lo denominó Friedan (1983) “doble jornada”, Laura Balbo (1995) “doble presencia” y M^a Ángeles Durán “la jornada interminable” (1986) en referencia a la realización de un “doble trabajo” debido a la ausencia de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado” (Citados en Alcañiz, 2015: p.32).

Figura 4. Horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado según el tipo de jornada. Relación entre hombres y mujeres en 2015 (INE,2015) ¹⁵



Las verdaderas diferencias las encontramos cuando ponemos nuestra atención en las horas semanales dedicadas al trabajo no retribuido. Las mujeres dedican un total de 54,8 horas semanales a trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican un total de 27,8 horas semanales a este mismo tipo de trabajo. Es decir, las mujeres dedican 27 horas más a la semana a actividades no remuneradas. Así mismo, también podemos ver que aquellas mujeres con un empleo a tiempo parcial dedican más tiempo a estas otras actividades, algo que no ocurre en los hombres independientemente de cuál sea su jornada de trabajo.

Así mismo, el INE en sus comentarios sobre la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015, atendiendo al tipo de hogar, anuncia que

“los hombres sin hijos con pareja que trabaja dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, las mujeres sin hijos con pareja que trabaja dedican 16,4 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado. Por otro lado, los hombres con hijos con pareja que trabaja dedican 20,8 horas a la semana a realizar actividades de trabajo no remunerado, las mujeres con hijos con pareja que trabaja dedican 37,5 horas semanales a estas actividades” (INE, 2015).

Entonces, respecto la información expuesta anteriormente, el tipo de hogar no implica un cambio más allá de que las mujeres ocupadas, con pareja trabajando y con hijos,

¹⁵ Elaboración propia: Figura 4. Horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado según el tipo de jornada. Relación entre hombres y mujeres. 2015. Fuente de información: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015. Instituto Nacional de Estadística (INE).

dedican más tiempo al trabajo no remunerado que las que no tienen hijos, aunque sí las mismas condiciones; es decir, las mujeres ocupadas y con una pareja empleada, tengan hijos o no, dedican más horas semanales que los hombres al trabajo no retribuido.

En todo caso, el INE, en sus definiciones respecto las variables de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 del Instituto Nacional de Estadística, advierte que cuando hablamos de trabajo no remunerado, éste incluye el cuidado y la educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales, actividades de voluntariado o caritativas.

Por ello, ponemos el acento en aquellas actividades no remuneradas más propias de la esfera familiar y también estudiadas dentro de la misma encuesta.

- En el caso del cuidado y educación de hijos o nietos. El porcentaje más alto de mujeres (33,9%) le dedica 4 horas diarias, mientras que el porcentaje más alto de hombres (36,7%) le dedica 2 horas diarias a esta actividad.
- Respecto a cocinar y a la realización de tareas domésticas. El porcentaje más alto de mujeres (43,3%) le dedica 2 horas diarias, mientras que el porcentaje más alto de hombres (42,5%) que desempeña estas actividades le dedica 1 hora diaria.
- Finalmente, en el cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, la situación parece ser un tanto más equilibrada. El porcentaje más alto de mujeres (28,6%) y de hombres (24,8%) que asumen estas responsabilidades le dedica 2 horas diarias a esta tarea (INE, 2015).

Partiendo de esta situación, debemos hablar de conciliación. De acuerdo con el estudio “De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones”, la conciliación es

“la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional” (Observatorio de Igualdad, 2008: p. 80).

Es decir, cuando hablamos de conciliación nos referimos a esa posibilidad de que las personas puedan desarrollarse libremente en las tres esferas principales de la vida: la personal, la familiar y la profesional. La idea es que mujeres y hombres puedan

compatibilizar estos tres ámbitos según deseen, sin que existan condicionantes sociales, culturales o económicos que se lo impidan.

Las medidas de conciliación adoptadas en un primer momento iban dirigidas hacia las mujeres, tenían un carácter pronatalista, centrado en promover la familia tradicional (Fernández y Tobío, 2006. Citado por Observatorio de Igualdad, 2008: p.19); así pues, desde esta perspectiva se presentaba como una cuestión “de mujeres”, eran ellas quienes debían compatibilizar esas dos esferas. Sin embargo, en la actualidad, hemos evolucionado y ahora hablamos de corresponsabilidad. Ahora añadimos a la ecuación a los hombres porque entendemos que, igual que el sustento económico no es responsabilidad única de los hombres, el peso de los cuidados no debe recaer únicamente sobre las mujeres. El mismo estudio que anteriormente definía la conciliación, nos define la corresponsabilidad como la “asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados” (Observatorio de Igualdad, 2008: p. 86).

Podríamos pensar que se trata de un asunto que deben solucionar las personas trabajadoras o las familias. ¿Por qué debe preocupar a las empresas que las personas consigan desarrollarse en otros aspectos que no sea el profesional? En realidad, el hecho de que exista una relación de conflicto entre trabajo y familia tiene un impacto en las organizaciones, esta situación provoca estrés, insatisfacción profesional, falta de atención y desmotivación por las tareas laborales, peor desempeño y descenso en la productividad, absentismo del puesto de trabajo y finalmente, el abandono de este (Biedma y Medina, 2014); todo ello, implica pérdida de talento y un coste económico para la empresa, además supone una peor calidad de vida para la ciudadanía y, como ya hemos dicho anteriormente, las mercantiles tienen una obligación social más allá de la económica. Así pues, las empresas tienen la obligación, más allá de la legal, de facilitar la conciliación y de promover la corresponsabilidad, ya sea a través de su departamento de RR.HH. o, en el caso de las entidades más pequeñas, a través de la persona responsable de personal, también cabe la posibilidad de externalizar el servicio y contratar a profesionales expertos en perspectiva de género para que desarrollen una guía de conciliación y corresponsabilidad o un plan de igualdad que contenga esta materia.

Finalmente, uno de los objetivos de este trabajo no es sólo visibilizar que actualmente aún no hemos alcanzado la igualdad material en el ámbito del empleo y que, consecuentemente, son necesarias las acciones de las empresas como agentes

sociales responsables del cambio; sino que, también pretende, aunque no de forma exhaustiva, aportar algunas herramientas que faciliten este largo camino que tenemos por delante. Más allá de aquellas medidas contempladas en el marco normativo español, orientadas a promover y facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, entre las que destacan:

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

“Las principales novedades que introduce la norma con respecto al ordenamiento jurídico anterior tienen que ver con: la prestación/suspensión por maternidad, la incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, las protecciones frente al despido, las excedencias por cuidado de hijos y familiares y los permisos parentales. A pesar del avance que supuso la Ley de Conciliación, en cuanto al reconocimiento jurídico por parte del Estado de un problema social, el de la conciliación, fue en su día criticada por olvidar incluir prestaciones más incentivadoras para el hombre, que hubiesen ayudado más al reparto de tareas y responsabilidades familiares, como era el caso de un permiso de paternidad intransferible y de titularidad paterna como dictaba la legislación comunitaria” (Guirao, 2011: p.11)

- La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

“cuyo espíritu en la corresponsabilidad (...) La medida más innovadora de esta Ley para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración. Las novedades que la Ley de Igualdad presenta respecto al ordenamiento jurídico anterior suponen una ampliación de la duración o de la cuantía económica de gran parte de las prestaciones: permisos, licencias y excedencias recogidas en la Ley de Conciliación” (Guirao, 2011: págs. 12-13).

- La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que en su Disposición Final trigésima octava modifica los Reales Decretos que refunden el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público o la Ley General de la Seguridad Social. Esta amplió la duración del permiso de paternidad a cinco semanas.

- Finalmente, tenemos el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que ha equiparado los permisos de maternidad y paternidad,

sustituyéndolos por el nuevo permiso por nacimiento. Éste prevé que el nacimiento suspenderá el contrato de ambos progenitores durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto y que, además, deberán disfrutarse a jornada completa. Asegurándose así la protección de la salud de la madre biológica y los deberes de cuidado del progenitor distinto de la madre biológica.

Se recogen, a continuación, algunas formas de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que las empresas pueden poner en práctica (IMIO, 2016).

- Medidas de flexibilidad horaria y de la distribución de la jornada laboral.
 - Horario flexible. La persona trabajadora tiene una jornada laboral de determinadas horas y acuerda con la empresa, dentro de un intervalo, tener flexibilidad para entrar y salir del trabajo.
 - Reducción o eliminación del tiempo dedicado a la comida. Se acorta la jornada laboral; al reducir el tiempo dedicado a la comida, se adelanta el fin de la jornada.
 - Jornada comprimida. El personal empleado tiene la opción de distribuir flexiblemente sus horas semanales. De esta forma, puede hacer más horas determinados días y así tener mañanas, tardes o días libres.
 - Jornada intensiva. En determinados periodos del año, la jornada se hace forma intensiva y permite a las personas salir antes. Existen varias formas de organizarlo, por ejemplo, se pueden cambiar los horarios de entrada y de salida, adelantándolos y permitiendo así una salida más temprana. También pueden reducirse las horas de la jornada durante determinados periodos, estableciéndose en qué momento se recuperarán esas horas en otros momentos del año.
 - Flexibilidad en la elección de las vacaciones. Permite que las personas puedan adaptar sus vacaciones a las necesidades que tengan en otras esferas de su vida.
 - Trabajo compartido. Se trata de una modalidad en auge, para un mismo puesto de trabajo y un mismo salario se contrata a dos personas a tiempo parcial.
 - Política de luces apagadas. En el momento en el que se acaba la jornada laboral, se apagan las luces y el personal abandona su puesto de trabajo. De esta manera, las horas extras se convierten en una excepción y no en rutina.
- Medidas de flexibilidad espacial.
 - Trabajo a distancia o teletrabajo. La persona trabajadora podrá realizar su jornada laboral entera o parte en un lugar diferente a las instalaciones de la

entidad empleadora. Esta medida puede tener un carácter permanente o combinarse con la asistencia presencial al centro de trabajo.

- Videoconferencias. Utilizar las nuevas tecnologías, conectando a personas que se encuentran en diferentes lugares geográficos permite a la persona trabajadora no ausentarse de su entorno y ahorra costes a las empresas.
- Formación online, durante la jornada laboral y en un horario conciliador. Invertir en la formación de la plantilla es fundamental, también facilitar que se pueda hacerlo desde otro lugar que no sea la sede de la empresa y en horarios que se ajusten a las necesidades del personal empleado.

Así mismo, las empresas también pueden implementar medidas que supongan mejoras a las acciones ya contenidas en las leyes o dirigidas a garantizar determinados beneficios sociales a su plantilla. Entre este tipo de medidas nos encontraríamos las ampliaciones de los permisos de maternidad o paternidad, también de las excedencias por cuidado de personas dependientes, los seguros médicos, las ayudas al transporte y también las ayudas económicas por nacimiento, adopción o acogida, por ejemplo.

5.3.2. La prevención de riesgos laborales (PRL)

Como hemos dicho, la perspectiva de género debe impregnar todos los niveles y acciones de la empresa, debe ser un elemento transversal en la misma. En este sentido, también debe estar presente en la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

La realidad es que los hombres y las mujeres, aun cuando trabajan en el mismo sector u ocupan el mismo puesto de trabajo, padecen enfermedades profesionales (EP) y sufren accidentes de trabajo (AC) distintos. Son varios los estudios que exponen esta evidencia; es decir, que los riesgos laborales no son los mismos y que, aun cuando lo son, no afectan de la misma manera a ambos sexos porque son múltiples los factores que influyen y lo hacen de distinta forma respecto hombres y mujeres. Además, los mismos estudios ponen de manifiesto que las investigaciones y el marco normativo sobre la salud laboral se ha desarrollado centrándose en aquellos riesgos que afectan mayoritariamente a los hombres en el trabajo, que éstos se han trasladado a toda la población trabajadora con una perspectiva androcentrista y, que las mujeres, hasta hace unos años, han sido tenidas en cuenta especialmente en circunstancias como el embarazo o la lactancia. (González, M.F., 2011: págs. 94, 96-97; Campos-Serna, Ronda-Pérez, Artazcoz & Benavides, 2012: p.350; Rivas Vallejo, 2008 págs. 227-229; Garrigues, 2017: p. 764).

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades anuncia que las características y los riesgos que más definen los trabajos realizados por las mujeres son:

“Exigencia de agilidad, velocidad, atención y precisión (no se necesita fuerza física, pero sí tensión muscular, concentración, atención visual...).

Monotonía, sedentarismo y poca creatividad.

Trabajos en posturas forzadas, sentadas o de pie, sin posibilidad de desplazarse, con una cadencia elevada y sin posibilidades de pausas.

Trabajo a destajo (muchas veces realizado en el propio hogar para combinarlo mejor con las tareas domésticas) en los que se precisa mucha rapidez y destreza manual ayudadas por tecnología rudimentaria o nula.

Responsabilidad hacia el cuidado y la atención de otras personas (enfermeras, azafatas, educadoras, ayuda a domicilio...).

Trabajos, poco cualificados y, por tanto, alejados de la responsabilidad de la toma de decisiones.

Inseguridad en el puesto de trabajo”.

Así mismo, advierte que estos riesgos, habitualmente permanecen invisibles pero que sus efectos se acumulan y tienen consecuencias a largo plazo. Así mismo, este organismo pone de manifiesto que las desigualdades laborales que sufren las mujeres: menor salario, contratos temporales, inseguridad laboral, escasa promoción y posibilidad de formación, doble jornada, situaciones de acoso y discriminación, son circunstancias que provocan que las mujeres estén más expuestas a padecer estrés. (IMIO, 2010).

El propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social reconoce y prevé esta realidad cuando el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en sus Notas Técnicas de Prevención, propone para la PRL derivados de agentes químicos o físicos, los relacionados con la carga física del trabajo, con condiciones ambientales del lugar de trabajo o por agentes de naturaleza psicosocial, criterios diferenciados según el sexo (Garrigues, 2017: págs. 778-785).

En la actualidad, existen bases técnicas para promover líneas de actuación en este ámbito. Amparo Garrigues Giménez habla de que, a través de conferencias de la OIT, de informes y comunicaciones de la Comisión Europea o de Directivas del Parlamento Europeo, se estima la necesidad de hacer hincapié en la salud y seguridad laboral de

las mujeres. Así mismo, dentro de la normativa española, hace especial referencia a la LO 3/2007 que recoge la integración del principio de igualdad en la política de salud, la integración de los factores de riesgo ligados al sexo dentro de los estudios y de las políticas de PRL de las empresas, y que hace especial mención a la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Sin embargo, también anuncia que

“a pesar de estas bases –tanto legales como de políticas de acción–, a fecha de hoy aún no puede hablarse de mejoras normativas en el Derecho español que recojan la integración de la dimensión de género en los riesgos laborales en general, ni en los psicosociales, en particular, ni tampoco la adopción de estrategias preventivas específicas de género” (Garrigues, 2017: p. 778).

A este respecto, Pilar Rivas Vallejo, ya en 2008, también advertía “que tampoco puede afirmarse que constituya una realidad en las empresas españolas” (Rivas, 2008: p. 230). Postura reforzada por investigaciones actuales como la de Lucía Vicent Valverde, quien finaliza su capítulo sobre precariedad en las contrataciones y en las condiciones laborales advirtiendo que “la situación de las mujeres que deben compaginar una mala situación laboral con la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados que implica su posición en la reproducción, es más comprometida en materia de salud” (Vicent, 2018: p.203). De esta manera, sin concretar aquellas dolencias más habituales en mujeres u hombres respecto el trabajo, en aras de prevenir correctamente los riesgos laborales, es importante detectar los sesgos y las diferencias que existen respecto la salud de las mujeres y los hombres en el trabajo.

Por todo ello, consideramos que continúan siendo oportunas las líneas de actuación propuestas por M^a Fernanda González Gómez (2011), junto con la Guía sobre Salud Laboral, elaborada por la Fundación Mujeres para el Ministerio de Igualdad (2010), y que, en todo caso, tienen la misma orientación que los objetivos y las líneas de acción para su alcance posteriormente propuestos por el gobierno español en 2015 a través de la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020)¹⁶”. Concebimos estas acciones como ideas adecuadas no sólo para su posible aplicación en las administraciones públicas y en las unidades médicas de prevención, sino que también

¹⁶ Los objetivos específicos de la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020)” son: Objetivo 1: Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales. Objetivo 2: Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales. Objetivo 3: Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. Objetivo 4: Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (2015: p.18).

son orientaciones útiles para que las empresas desarrollen programas de PRL dentro de sus planes de igualdad. Así pues, algunas consideraciones a tener en cuenta dentro de las empresas son:

1) Corresponde a la empresa garantizar un entorno laboral seguro. Desde los cargos de dirección y responsabilidad debe transmitirse a todo el organismo empresarial la voluntad de aplicar la perspectiva de género en todas sus acciones. El Departamento de RRHH será quién se encargue de ejecutarlas. Se trata de una postura que no sólo revierte beneficios económicos para las entidades, sino que también mejora la salud y el bienestar de la plantilla y por ende de la sociedad.

2) Las empresas deben estar formadas por mujeres y hombres. Se trata de un hecho que debe tenerse presente en todo el proceso de evaluación y prevención de riesgos en el trabajo, de hecho, las personas responsables de esta tarea deberían ser de ambos sexos.

3) Todo estudio o diagnóstico debe contemplar la variable sexo en todos los datos recogidos. Es imprescindible para que, posteriormente, los datos puedan ser explotados de forma diferenciada para hombres y para mujeres.

4) El objetivo es garantizar una PRL eficaz, es decir, recoger, analizar, identificar, prevenir y actuar conforme las diferencias halladas respecto cada sexo. Para ello, además de estudios cuantitativos, se requieren estudios cualitativos. Así pues, además de que el equipo responsable de la PRL esté formado por mujeres y hombres, es necesario que tengan formación en género, incluidos los profesionales médicos, para que sean capaces de identificar las diferencias y los sesgos existentes en la sociedad y dentro de la empresa y que afectan en todo momento a la salud laboral de la plantilla. En todo caso, entendiendo las dificultades que esta condición supone para algunas entidades y buscando la verdadera profesionalización, se trata de un servicio de asesoría que la empresa puede externalizar.

5) Prestar especial atención a determinadas situaciones como el lenguaje que se emplea en la comunicación interna y externa de la empresa, el acoso sexual y por razón de sexo, o a la violencia de género. Desarrollar protocolos específicos para estas situaciones muestran la desaprobación de la empresa respecto las mismas y ayudan en la sensibilización y concienciación sobre las buenas prácticas que deben llevarse a cabo en las relaciones interpersonales. Finalmente, designar a una persona o una comisión paritaria encargada de gestionar las posibles quejas o comunicados de las personas empleadas al respecto de estos hechos, es una buena forma de generar seguridad en el entorno laboral.

6) Desarrollar un Plan de Igualdad con todo el contenido en los puntos anteriores. Hemos hecho referencia a ellos anteriormente y uno de los elementos que deben figurar en esta herramienta es la PRL. Una de las principales funciones que cumple un Plan de Igualdad es que sirve como herramienta divulgativa entre el personal.

6. Conclusiones

Las mujeres constituyen la mitad de la población española; de hecho, ellas son la mitad de la población humana mundial. A la luz de este dato, parece lógico pensar que cualquiera estructura social estará formada por mujeres y por hombres y que ambos sexos estarán representados de forma equitativa en cualquier aspecto de la sociedad que hemos construido. Sin embargo, continuamos estando lejos de que esta afirmación sea real.

Las mujeres están infrarrepresentadas en múltiples ámbitos de la esfera pública de la sociedad; prueba de ello es que, aún en 2019, tan solo contamos con un 6,6% de mujeres Jefas de Estado electas en el mundo.

En todo caso, lejos de los centros de toma de decisiones políticas y su difícil acceso, centrándonos en aspectos más cotidianos y que toda persona necesita para su subsistencia y que, por lo tanto, entendemos que estarán al alcance de toda la ciudadanía, continuamos encontrando desigualdades y discriminación entre mujeres y hombres. Nos referimos al mercado de trabajo que ha sido y es de los hombres.

A partir de mediados de los ochenta, las mujeres se han incorporado al mercado laboral y lo han hecho de forma imparable; si en 1987, en España la tasa de actividad femenina era del 32%, en 2018 alcanza el 53%. Esto quiere decir que, actualmente, de cada 100 mujeres en edad de trabajar, 53 están empleadas o buscan empleo activamente.

Aun así, desde la masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, la tasa de ocupación femenina no ha logrado en ningún momento alcanzar el 50%, siendo un 44,39% el punto más alto en la misma, alcanzado en 2008.

Hasta la fecha, la tasa de empleo ha tenido rostro masculino. El momento en el que más se reduce la brecha existente entre hombres y mujeres dentro de la tasa de ocupación, tiene lugar durante la época de crisis económica que recientemente ha vivido España. Esta reducción de la brecha es debido a que la mayoría del empleo destruido era desempeñado por hombres, en parte porque ellos son quienes ocupan más puestos de trabajo, pero también porque las mujeres venían desempeñando empleos más precarios

y, consecuentemente, más asumibles por las empresas. En todo caso, esta reducción no encuentra explicación en la superación de los obstáculos que el género pone a la empleabilidad; de hecho, una vez el mercado de trabajo comienza a recuperarse, es la tasa de empleo masculina la que crece más rápidamente.

Por otro lado, la tasa de desempleo continúa teniendo rostro de mujer; aunque la tasa de desempleo ha decrecido entre 2013 y 2018, periodo de recuperación de la crisis económica, esta caída ha sido mayor en los hombres que en las mujeres; durante este periodo, la tasa promedio de paro ha sido 2,6 puntos porcentuales más alta en las mujeres. Es decir, tras la crisis, ellos se emplean más que ellas.

Así pues, aunque la tasa de actividad femenina ha aumentado y la masculina ha disminuido ligeramente en los últimos años, los hombres continúan siendo los más empleados y las mujeres las más desempleadas. Confirmamos así que actualmente persisten diferencias de género dentro del mercado laboral y que dificultan la empleabilidad de las mujeres, que tienen como consecuencia que, aún en 2018, existan brechas de género: los hombres superan a las mujeres en 11,49 puntos en la tasa de actividad, y en 11,67 puntos en la tasa de ocupación. Por el contrario, las mujeres superan en 3,3 puntos a los hombres en la tasa de paro.

La desigualdad que sufren las mujeres en el mercado laboral no sólo está presente en el acceso al trabajo remunerado, si no que aquellas mujeres que están empleadas se encuentran segregadas en determinados sectores económicos y determinados puestos de trabajo.

En 2018, la mayoría de las mujeres empleadas ocupaban puestos de trabajo “con jefes y sin subordinados”, concretamente el 76,3% de ellas. La realidad es que a medida que aumenta la responsabilidad o el poder de decisión en los puestos de trabajo, descende la presencia de mujeres. De hecho, dónde encontramos más liderazgo entre las mujeres es en las denominadas “trabajadoras independientes”, es decir, en las autónomas. Esta situación, acerca de la posición que ocupan las mujeres dentro de la jerarquía de las empresas, apenas ha evolucionado en los últimos diez años.

Otro dato relevante es que mujeres y hombres se concentran en sectores económicos y ocupaciones profesionales distintas. Ellas se aglutinan en el sector servicios, desde 2008 y hasta la actualidad, más de 53% de las personas ocupadas en este sector son mujeres; mientras que, en la agricultura, la industria y la construcción, apenas alcanzan el 25% de ocupación durante el mismo periodo, en el mejor de los casos. Además, en los sectores profesionales feminizados, dónde hay mayoría de mujeres, la remuneración salarial es menor.

El hecho de que las mujeres tengan una menor presencia en el mercado de trabajo, o que se encuentren segregadas una vez dentro del mismo, encuentra su explicación en la construcción y la socialización del género, presente en la sociedad. Podemos decir que no es una cuestión académica o formativa; es decir, las mujeres tienen la misma presencia, incluso mayor, que los hombres en los estudios universitarios. De hecho, las notas medias de ellas superan a las de ellos. Por lo tanto, las mujeres están suficientemente formadas y la cuestión a tratar no son sus capacidades si no el género.

Los estereotipos son un importante agente socializador, los interiorizamos y hacemos nuestros a través del proceso de socialización. De esta manera, a través de las relaciones con el entorno y con las personas, los adquirimos. Así pues, aprendemos desde la infancia el concepto de mujer y de hombre; ideas prototípicas, con las que nos sentiremos más o menos identificados. En este sentido, desarrollaremos cualidades y actitudes que coincidan con el concepto o grupo social con el que nos sentimos identificados. También adoptaremos conductas de aceptación o rechazo frente a otras personas, en función de si cumplen o no con los estereotipos que hemos asumido y con los que nos identificamos.

La realidad es que el estereotipo femenino tradicional continúa generando una imagen de mujer poco deseable para el mercado de trabajo y, en todo caso, genera una idea de mujer que es idónea para determinados trabajos y profesiones; por ejemplo, para cubrir puestos de trabajo en el sector servicios, desearemos personas con dotes de amabilidad o con preocupación por la satisfacción de las necesidades ajenas, cualidades que asociamos más fácilmente a mujeres. Lo mismo si pensamos en profesiones relacionadas con la educación o con el cuidado de personas. Ello ayuda a explicar la tasa de desempleo femenina o la segregación de género presentes en el mercado de trabajo.

De esta manera, a través de los estereotipos y roles de género también explicamos cuestiones relativas a la tasa de inactividad. ¿Cómo, si no, explicamos que, desde 2005, el mayor motivo de inactividad entre las mujeres sea el cuidado de otros y en los hombres la jubilación? Respecto la conciliación y la corresponsabilidad, concluimos que las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente la carga del trabajo doméstico y de los cuidados. Esto implica que muchas escojan no formar parte de la población activa, derivando en la masculinización del mercado laboral. Por otro lado, entre las mujeres ocupadas se da la doble jornada; es decir, las mujeres trabajadoras, aún con pareja también empleada, dedican más horas que su compañero al trabajo desarrollado dentro de la esfera privada.

Consecuentemente, el género supone una barrera en el entorno laboral. Las empresas continúan gestionando su personal desde una perspectiva en la que los hombres son más empleables y estables en el mundo laboral; y, en caso de contemplar a las mujeres como trabajadoras, se las prescribe a determinados trabajos y a una relación laboral temporal, entendiendo que, simultáneamente o en algún momento, volverán a su rol de cuidadoras.

Todos estos rasgos estereotípicos que definen a mujeres y hombres derivan de los roles de género que cada sexo ha venido desarrollando a lo largo de la historia conforme la división sexual del trabajo. Son expectativas rígidas que impiden ver las cualidades de cada individuo. Así, el género se erige como un factor estructural del mercado de trabajo y que impide a las mercantiles aprovechar el talento humano.

Éstas son algunas de las barreras externas que encontramos en el entorno empresarial, en cuanto el acceso al empleo y las características de este. Sin embargo, también existen barreras internas, propias del individuo. En este caso, como barrera interna, peculiar de cada persona, encontramos la elección de formación académica; la escasa presencia de mujeres en las ramas de enseñanza de ingeniería y arquitectura, también suponen un obstáculo para acceder a cuotas de empleo equitativas en determinados sectores y profesiones.

Insistiendo en esta última afirmación, decimos que la superación del género como obstáculo profesional requiere de implicación por parte de las entidades mercantiles y también de la población en general. Es decir, corresponde a las empresas adoptar una perspectiva de género en sus prácticas y en su gestión, tanto interna como externa. Se trata de una deuda pendiente que deben satisfacer a través de su RSC, ello las legitima para continuar operando en cualquier entorno.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres debe tener carácter transversal en las empresas. Éstas, deben comenzar por examinar y diagnosticar su gestión de personal. Es tiempo de alcanzar la paridad entre el número de empleadas y empleados. En todo caso, no es suficiente con alcanzar porcentajes equitativos, sino que deben atender a que estas cuotas de presencia se den en todos los niveles de responsabilidad y en todas las categorías profesionales. Consideramos por ello que, las empresas, deberán incluir protocolos de selección, contratación, remuneración y promoción de personal dirigidos a alcanzar estos cupos equilibrados de presencia entre mujeres y hombres, y deberán asegurarse de que funcionan, dando cuentas al cliente interno y externo. La transparencia por parte de la entidad, sobre estos y otros aspectos, el diálogo y la comunicación con el personal, es fundamental en este proceso; de esta forma, la

relación entre la empresa y la persona trabajadora será más estrecha, habrá más implicación y, consecuentemente más productividad. Todo ello supondrá, no sólo una mejora cualitativa, si no también cuantitativa porque la empresa reduce gastos.

De igual manera, echamos en falta que las empresas, no sólo faciliten la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, si no que promuevan la corresponsabilidad, induciendo a los hombres a que formen parte de aquellas esferas en las que tradicionalmente han estado ausentes. Es decir, tanto las medidas de flexibilidad temporal, por ejemplo, los horarios flexibles o las jornadas intensivas, como de flexibilidad espacial, como el teletrabajo o la formación online, que ya se aplican en empresas y que resultan muy útiles para el cambio de los usos de tiempo, son muy ventajosas, pero es necesario dar un paso más y promover que éstas no sean empleadas mayoritariamente por las mujeres, sino también por los hombres. Se antoja necesario incentivar un cambio de actitud hacia los hombres que optan por asumir sus responsabilidades en otra esfera que no sea la laboral, ello no debe suponer una penalización. En este sentido, el legislativo español ha dado un paso hacia la corresponsabilidad, equilibrando los permisos por nacimiento. Sin embargo, aunque estas medidas son necesarias y suponen un amparo para el cambio, son insuficientes, no mudan las causas en las que se fundamenta la desigualdad. El papel que adopten las instituciones públicas respecto el trabajo de los cuidados será la clave que hará viable esta transformación; que los servicios públicos proporcionen el apoyo necesario para los cuidados del hogar y de la familia, resulta un pilar fundamental para cambiar los tiempos dedicados a cada esfera. Cuando las mujeres tienen mayor libertad para incorporarse y mantenerse en el mercado de trabajo, no sólo ganan poder dentro de la esfera pública, sino que también lo ganan en la privada.

Así pues, parte de la solución está en manos de las mercantiles, deben hacerse responsables del cambio como agentes sociales que son. Reparando sobre las necesidades y situaciones concretas que las mujeres viven dentro del entorno laboral, deberán hacerse cargo de generar un entorno laboral equilibrado, seguro y agradable. Estas buenas prácticas son necesarias, deben ser publicitadas y también premiadas, no sólo con identificativos de la administración, sino también por parte de la población en general, a través del consumo, por ejemplo.

Por otro lado, corresponde a la sociedad, como conjunto, derriuir las barreras internas deconstruyendo los estereotipos de género. Es necesario seguir investigando, trabajando por la igualdad de género y ejecutando buenas prácticas en diferentes esferas de la sociedad. Se trata de que la perspectiva de género sea un eje vertebrador

del funcionamiento de esta. Es una cuestión educativa, es una cuestión política y es una cuestión económica, entre muchas otras. En este aspecto, también tendrá un gran peso la administración pública, responsable de sensibilizar y concienciar acerca del problema.

Finalmente, entendemos que entre las limitaciones del presente Trabajo de Final de Máster se encuentra el hecho de que la metodología es fundamentalmente cuantitativa y que hay poco resultado cualitativo. Sin embargo, queremos señalar igualmente que, como estudio que muestra la actual situación de desigualdad que las mujeres sufren en el ámbito del empleo remunerado, resulta útil, evidenciando la necesidad de expertos en materia de género dentro de las empresas y, más concretamente, dentro de los RR.HH.

7. Referencias Bibliográficas.

Agut, S. & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25 (2), 201-214.

Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *RES. Revista Española de Sociología* (23), p. 29-55.

Álvarez, N., Carrera-Fernández, M.V., Cid-Fernández, X.M. (2017). ¿Juegos de niñas y juegos de niños? la influencia de los estereotipos de género en la elección de juguetes. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*, Extr. (05), 330-333.

Amorós, C. (1994). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de 'lo masculino' y 'lo femenino'. En Amorós, Celia. *Feminismo, igualdad y diferencia* (pp. 23-52). México: PUEG.

Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales. (2017). Informe anual CIMA 2017. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español. Recuperado de: <https://cimamujerescineastas.es/>

Bagieu, P., (2017). *Valerosas 2*. Madrid, España: Dib Buks.

Bermejo, R. (2014). *Del desarrollo sostenible según Brundtland a la sostenibilidad como biomimesis*. Bilbao, España: Hegoa.

Biedma, J.M. & Medina, J.A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10 (3), 448-466.

- Brunet, I., y Santamaría, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4 (1), 61-86.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L. & Benavides, F.G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta sanitaria*, 26, (4), 343-351.
- Cantó, O., Cebrián, I., & Moreno, G. (2016). Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género. *Estudios de Economía Aplicada*, 34 (1), 179-204.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social. Brechas de género. Primer semestre* (27), 47-63.
- Cerviño, E. (2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. *Panorama social. Brechas de Género. Primer semestre* (27), 65-87.
- Cuadrado, I. & Morales, J.F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (2), 183-202.
- Gálvez, L. & Torres, J. (2010). *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*. Barcelona, España: Icaria Antrazyt.
- Garrigues, A. (2017). Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género. *Derecho de las Relaciones Laborales*, mensual, 8, 763-785.
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Revista Comunicar*, (12), 79- 88.
- González, M.F. (2011). Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 89-114.
- Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma Social*, 6, 1-27.
- Ibáñez, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 68 (1), 145-164.

- Iglesias, C. & Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 11, 81-105
- INE (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- INE (2019a). 2018. Mujeres y hombres en España. Empleo. Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral. Comentarios. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- INE (2019b). INEbase/Empleo. Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral. Ocupados según tipo de puesto laboral y periodo. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2128&capsel=2128>
- INE (2019c). Encuesta de Población Activa (EPA). Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595
- INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Madrid.
- IMIO. (2010). La salud laboral de las mujeres. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Madrid.
- IMIO. (2016). Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa", (Red DIE): análisis sectorial y por tamaño de empresa. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>
- IMIO. (2018). Mujeres en Cifras. Poder y Toma de Decisiones. Poder Económico. Órganos de dirección de las empresas del Ibex 35. Madrid: Instituto de la Mujer y

- para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderEconomico.htm>
- IMIO. (2019a). Mujeres en Cifras. Empleo y Prestaciones Sociales. Tasas de Actividad. Tasa de actividad según Comunidad Autónoma. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasActividad.htm>
- IMIO. (2019b). Mujeres en Cifras. Empleo y Prestaciones Sociales. Tasas de Ocupación. Tasa de empleo según Comunidad Autónoma. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasOcupacion.htm>
- IMIO. (2019c). Mujeres en Cifras. Empleo y Prestaciones Sociales. Tasas de Paro. Tasa de paro según Comunidad Autónoma. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasParo.htm>
- IMIO. (2019d). Mujeres en Cifras. Empleo y Prestaciones Sociales. Inactividad y cambios en el empleo. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/InactividadCambiosEmpleo.htm>
- Izquierdo, M.J., & Ariño, A. (2013). La socialización del género. En Díaz, C., & Dema, S., *Sociología y género* (pp.87-126). Madrid, España: Tecnos.
- Larrieta, I., Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Fernandez de Bobadilla, S., & Intxaurburu, M. (2014). La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa: la responsabilidad social de género. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, diciembre, (21), 181-202.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Lucas, A. (1986). El proceso de socialización: un enfoque sociológico. *Revista Española de Pedagogía*, (173), 357-370.
- Martínez, I., Navarro, R., Yubero, S. (2009). Estereotipos de género entre los adolescentes españoles: imagen prototípica de hombres y mujeres e imagen de uno mismo. *Revista Informació Psicològica*, (95), 77-86.

- Medina-Vicent, M. (2017). Responsabilidad Social de Género y obligatoriedad moral. *FEMERIS*, 2, (1), 30-48.
- Mimbrero, C., Pallarés, S., Guil, R. (2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudios sobre a Mulher*, (35), 55-71.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2019). Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019. Recuperado de: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/universitaria/datos-cifras.html>
- Millán-Vázquez, M.G., Santos-Pita, M.P., & Pérez-Naranjo, L.M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21 (84), 197-225.
- Navarro Guzmán, Capilla; Casero Martínez, Antonio. (2012). "Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios". *ESE. Estudios sobre educación*, 22, 115-132
- Oberst, U., Chamarro, A., Renau, V. (2016). Estereotipos de género 2.0: Auto-representaciones de adolescentes en Facebook. *Revista Comunicar*, XXIV (48), 81-90.
- Observatorio de Igualdad, IMIO. (2005). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/home.htm>
- Observatorio de Igualdad, IMIO. (2008). De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/home.htm>
- OIT. (2019). Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700979/lang-es/index.htm
- Puyal, E.& Sanagustín, M.V. (2006). El Liderazgo empresarial femenino. Reflexiones y paradojas. *Trabajo. Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 17, 169-186.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Rivas, P. (2008). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración, extra 74, 227-285.
- Senent, M.J. (2011). ¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real. REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos, 105, 57-84.
- Salazar, O., (2018). El hombre que no deberíamos ser. La revolución masculina que tantas mujeres llevan siglos esperando. Barcelona, España: Planeta.
- Torns, T., Recio, C., & Durán, M.A. (2013). Género, trabajo y vida económica. En Díaz, C., & Dema, S., Sociología y género (pp.153-200). Madrid, España: Tecnos.
- UIP – ONU Mujeres. (2019). Mujeres en la política: 2019. Recuperado de: <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2019-03/women-in-politics-2019>
- Varela, N., (2018). Feminismo para principiantes. Barcelona, España: Penguin Random House Group.
- Vicent, L. (2018). Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Facultad de ciencias económicas y empresariales. Departamento de economía aplicada I. Madrid.
- Vidal, M. M. (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (116), 105-134.