

TRABAJO FIN DE GRADO

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS 22/23



Imagen: Planta Colorker, 2023.

EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR CERÁMICO: EL CASO DE COLORKER EN CASTELLÓN

Autor

TERRY OLUSEGUN GRILLO CHINCHILLA

Tutora

Maria Josep Cascant Sempere

Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas

Año 2023

ÍNDICE

● 1. INTRODUCCIÓN.....	4
● 2. LEYES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	8
● 3. CORRIENTES TEÓRICAS.....	10
● 4. METODOLOGÍA.....	14
● 5. ¿CUAL ES LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL?.....	16
● 6. MUJER EN EL SECTOR CERÁMICO: ANÁLISIS CASO DE COLORKER.....	19
○ 6.1 Cantidad de hombres y mujeres	
○ 6.2 Participación femenina por departamentos y gerencias	
○ 6.3 Reducción de jornada por género	
○ 6.4 Igualdad por tipología de contrato según nivel de estudios	
○ 6.5 Igualdad por tipología de contrato de trabajo	
○ 6.6 Antigüedad según género	
○ 6.7 Salario según género	
● 7. CONCLUSIÓN.....	35
● 8. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS.....	
● 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

INTRODUCCIÓN

La cerámica es un sector que ha sido esencial para el desarrollo de la humanidad a lo largo de la historia, ya que ha permitido el almacenamiento y el transporte de alimentos y líquidos, la fabricación de herramientas y utensilios de uso cotidiano, y la decoración y ornamentación de espacios.

A pesar de su importancia, la cerámica ha sido históricamente un sector masculino en el que la participación de las mujeres ha sido limitada según el estudio realizado por el Observatorio de mercado llamado “El talento del género y de la cerámica” (M Ángeles Roca, 2018).

En los últimos años, se ha producido un aumento de la presencia de las mujeres en el sector cerámico en especial en Colorker, tanto en la parte de producción como en el diseño y la comercialización de productos cerámicos según nos han informado desde el departamento de recursos humanos de Colorker.

Esto se debe, en parte, a la creciente demanda de productos de cerámica artesanal y a la apertura de nuevas oportunidades para las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de este avance, la mujer sigue enfrentando barreras y desigualdades que dificultan su plena integración y participación en el sector.

La igualdad de género es un concepto fundamental que implica la no discriminación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida. Se trata de un derecho humano y un valor universal que promueve la plena participación de las mujeres en la sociedad y el desarrollo de sus capacidades y talentos. La igualdad de género implica la eliminación de barreras y desigualdades que impiden el pleno ejercicio de los derechos y oportunidades de las mujeres y los hombres.

En el sector cerámico, aunque las mujeres han ganado una mayor presencia en los últimos años, aún predominan en puestos de trabajo menos remunerados y con menor carga de responsabilidad. Es necesario analizar la situación de la mujer en el sector cerámico y explorar los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres en esta industria, con el

objetivo de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

Este trabajo de fin de grado tiene como objetivo analizar la situación en una empresa del sector cerámico en la Comunidad Valenciana y estudiar los factores que contribuyen a la desigualdad de género en este sector para poder responder a la pregunta de ¿Existe igualdad de género en el sector cerámico, en particular en la empresa de Colorker de Castellón?. Para ello, se realizará un estudio de la relevancia de la mujer en el sector cerámico examinando en concreto, las estadísticas de la empresa Colorker en Castellón donde realicé mis prácticas, y comparándolas con las estadísticas nacionales del INE.

Colorker es una empresa de productos de gres porcelánico y cerámico con más de 30 años de experiencia. Ofrecen una amplia variedad de productos, como azulejos, baldosas, pavimentos y revestimientos, todos inspirados en el futuro y con la más alta calidad. Sus productos incluyen colecciones como Woodsense, Columbia y Backstage.. Colorker se caracteriza por su innovación y responsabilidad medioambiental, ofreciendo productos de calidad que respetan el medio ambiente.

El sector cerámico de Castellón se ha convertido en un área de estudio primordial para mi Trabajo de Fin de Grado (TFG). Esta zona es conocida por sus características geográficas, la calidad de sus productos y una gran tradición en la producción cerámica. Esta región cuenta con una gran variedad de productos cerámicos con diferentes características y propiedades (A. Escardino, 2001), lo que la convierte en un área ideal para investigar y estudiar.

También ofrece una amplia gama de oportunidades para desarrollar nuevas tecnologías y mejorar la producción. Esta región se encuentra en una ubicación privilegiada, con acceso a varios recursos naturales y una gran cantidad de empresas.

Estas empresas ofrecen una variedad de productos cerámicos de alto valor, lo que permite una mayor diversificación de la industria. Con la ayuda de la tecnología, el sector cerámico de Castellón ha evolucionado y se ha convertido en uno de los principales centros de producción de cerámica del mundo.

Esto ha permitido que la región se convierta en un centro de investigación y desarrollo para diversos productos cerámicos. Esta región se ha convertido en un lugar ideal para llevar a

cabo mi TFG, ya que me brinda la oportunidad de estudiar su sector cerámico con profundidad. Esto me permitirá obtener una mejor comprensión de los productos cerámicos y cómo se producen, comercializan y el impacto de la mujer en este.

La industria cerámica en España tiene una gran importancia en nuestras exportaciones, y esto no es algo reciente, sino que ha sido así durante varias décadas. Cerca del 80% de los 3 mil millones de euros de facturación del sector provienen de la venta a países extranjeros (By probuen Advisory, 2017).

La provincia de Castellón concentra el 90% de la producción cerámica en España, debido a diversas razones como la composición química especial de sus arcillas, la tradición exportadora de los empresarios locales en sectores como los cítricos, la cercanía a los puertos de Castellón y Valencia, y la implementación de fábricas con procesos altamente automatizados gracias a reconversiones sin ayudas. Todo esto ha llevado a que el sector esté creciendo a un ritmo del 6%, después de años de crecimiento más lento (By probuen Advisory, 2017).

En el año 2008, debido a la crisis económica que atravesaba el país, se llevaron a cabo cierres de pequeñas fábricas y un proceso de agrupación de empresas más pequeñas, lo que resultó en la desaparición de algunas industrias no competitivas debido a su tamaño y endeudamiento elevado (By probuen Advisory, 2017).

En cuanto a la historia de la cerámica esta tuvo sus orígenes en el periodo Neolítico, con la aparición de los primeros tornos de mano alrededor del año 2.000 a.C. Siglos antes de la era cristiana, se desarrolló el torno de pie, que utilizaba la fuerza centrífuga para trabajar la cerámica. Este tipo de torno todavía se utiliza en la actualidad en España, y en algunos centros españoles se sigue empleando el torno de mano, similar al utilizado en la prehistoria.

Según las teorías difusionistas, la elaboración más sofisticada de utensilios de cerámica y la cocción en hornos se originaron en China, y luego se difundieron hacia Corea, Japón, Persia y el norte de África en el Oriente, así como hacia la Península Ibérica en el Occidente.

La cerámica llegó a la Península Ibérica desde el norte de África, lo que llevó a la creación de la loza hispano-morisca, que fue precursora de la cerámica mayólica con esmaltes metálicos,

influenciada por la cerámica persa. La cerámica mayólica se elaboró por primera vez en Europa en Mallorca (España), y luego se introdujo con éxito en Sicilia y en toda Italia, perdiendo gradualmente su influencia islámica y adoptando características europeas.

Durante los ocho siglos de presencia árabe en España, se desarrolló una cerámica de alto nivel tanto en los territorios árabes como en los cristianos, que influyó en la producción de cerámica en toda la Península Ibérica y Europa. Se introdujeron avances tecnológicos significativos en los procedimientos cerámicos, como el uso del esmalte blanco de estaño, el dominio de las técnicas de cocción y el reflejo metálico (Por Soleá, 2014).



LEYES DE GÉNERO

En el marco de la lucha por la igualdad de género, es fundamental abordar las disparidades de género en el ámbito laboral. Para ello, resulta relevante analizar las leyes y regulaciones que se han implementado o podrían implementarse en el contexto laboral con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. En este texto, se explorará la situación actual de las leyes relacionadas con la igualdad de género en el mundo laboral, su importancia y posibles implicaciones para la promoción de una sociedad más equitativa y justa en el entorno laboral.

La Constitución Española de 1978 establece en su Artículo 14 que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda existir discriminación alguna basada en el nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otra condición personal o social. Asimismo, en su Artículo 9.2, se establece la responsabilidad de los poderes públicos en promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, eliminando obstáculos que dificulten su plenitud y fomentando la participación ciudadana en la vida política, económica, cultural y social.

En este contexto, en el año 2014 se aprobó la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la cual garantiza la igualdad de derechos y deberes entre ambos géneros en todos los ámbitos, incluido el laboral. Esta ley establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación de género en el mundo laboral. En el año 2019 se aprobó la Ley de Igualdad Salarial, la cual establece que la remuneración por trabajo de igual valor debe ser igual para todos los trabajadores, sin importar su género. Esta ley ha sido un avance importante para asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el sector cerámico.

Por otro lado, en el año 2020 se aprobó la Ley de Protección de los Trabajadores Agrarios, la cual establece normas de seguridad laboral específicas para el sector cerámico. Esta ley busca proteger a los trabajadores del sector, incluyendo a las mujeres, de los riesgos asociados a la exposición a productos químicos y al uso de maquinaria. Estas leyes han contribuido a garantizar que las mujeres en el sector cerámico reciban los mismos derechos y protecciones que los hombres en España.

Adicionalmente, la Ley 9/2002, de 10 de diciembre, para el Impulso de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Sector Cerámico español establece un marco de acción destinado a promover la igualdad de oportunidades en el sector. Esta ley forma

parte del Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Sector Cerámico Español, que incluye medidas para promover la igualdad en el acceso al empleo, la formación, la participación en el gobierno de empresas, la igualdad salarial y el trato justo y equitativo en el empleo. Además, se establecen medidas para promover una cultura de igualdad de oportunidades dentro de las empresas y fomentar la responsabilidad empresarial en relación con los desequilibrios de género existentes. Estas leyes son un paso importante hacia la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral, incluyendo el sector cerámico en España.

Cabe destacar el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el cual establece medidas para garantizar la transparencia y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Estas medidas incluyen la obligación de realizar un análisis del salario para detectar posibles diferencias salariales entre el personal de una misma empresa, basado en la igualdad de trato y consideración en el empleo y la ocupación. Además, el Real Decreto establece la obligación de llevar un registro de datos de los salarios de los trabajadores y trabajadoras, así como de elaborar planes de igualdad retributiva. Estos planes deben incluir medidas para prevenir y corregir diferencias salariales entre hombres y mujeres, proporcionar un mayor reconocimiento salarial a los trabajadores con mayores responsabilidades, y mejorar la información sobre el salario y las condiciones de trabajo.

UNIVERSITAT
JAUME I

CORRIENTES TEÓRICAS

A continuación, se presentarán las principales corrientes teóricas en el ámbito laboral y de género, estas corrientes representan diferentes perspectivas y enfoques teóricos que han surgido a lo largo del tiempo y han contribuido a la comprensión del tema en cuestión. A través de esta exposición se busca ofrecer una visión general de las distintas aproximaciones teóricas existentes en el campo, dando una base sólida para comprender las diferentes perspectivas y sus aportes al desarrollo del conocimiento en esta área.

La teoría de la división del trabajo según Adam Smith y Karl Marx.

Adam Smith afirmaba que la división del trabajo era una causa fundamental del aumento de la riqueza de las naciones. Según este economista escocés y padre de la escuela clásica, la división del trabajo generaba un aumento significativo de la productividad, ya que los trabajadores no tenían que cambiar constantemente de herramientas en el proceso de fabricación, sino que se especializaban en una tarea específica. Esto permitía a los productores ahorrar capital, ya que los trabajadores solo necesitaban las herramientas necesarias para llevar a cabo su tarea particular en el proceso de producción.

Smith sostenía que, mediante la división del trabajo, los trabajadores se iban especializando cada vez más en sus funciones, lo que les permitía adquirir experiencia en tareas específicas y perfeccionarlas con el tiempo. A su vez, esta especialización fomentaba el desarrollo técnico de las tareas, ya que los trabajadores especializados adquirirían cada vez más conocimiento sobre su tarea, lo que les permitía desarrollar nuevas herramientas y técnicas. Esto a su vez les permitía realizar su tarea de manera más eficiente y automatizada.

Adam Smith, por otro lado, observó que la división del trabajo tenía algunos efectos negativos. Entre ellos se encontraban las disparidades salariales resultantes de la especialización en tareas específicas, ya que diferentes tareas tenían diferentes remuneraciones según Smith. Además, Smith también señalaba que la repetición de tareas mecánicas y monótonas en la división del trabajo podría tener un impacto negativo en el progreso del conocimiento. Para abordar este problema, Smith proponía que se ofrecieran incentivos educativos para contrarrestar este deterioro.

Marx, al igual que Smith, abordaba los posibles problemas de la especialización. Sostenía que la monotonía de las tareas repetitivas podía frustrar a los trabajadores y resultar en una disminución de su capacitación futura. Además, Marx señalaba que la división del trabajo a veces se origina debido a relaciones jerárquicas de dependencia, lo que implicaba un control social. En su visión, la división del trabajo se expresaba de manera más natural y desarrollada en un sistema comunista, que evitaba jerarquías pronunciadas.

En resumen, la visión de Marx estaba relacionada con la de Smith en términos de los efectos que la especialización tenía sobre los individuos, pero difería en la estructura social que este fenómeno producía (Francisco Coll Morales, 2020).

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Es un conjunto de enfoques teóricos que han surgido desde finales de los años sesenta para explicar fenómenos como la presencia de desigualdad salarial, discriminación, pobreza, desempleo, etc. La idea central de estos enfoques es que el mercado laboral está compuesto por múltiples segmentos, con diferentes mecanismos de determinación y protección salarial, y barreras a la movilidad. El objetivo de este trabajo es identificar los enfoques existentes, sus orígenes, desarrollo y los matices de contenido y metodología que presentan. Al mismo tiempo, se exponen los principales problemas que presenta este grupo teórico en su estado actual y se proponen algunas ideas para su reactivación (E. Fernández-Huerga, 2010).

La división sexual del trabajo y el sistema de género

Hacen referencia a cómo cada sociedad organiza la distribución de las tareas entre hombres y mujeres, según los roles de género que se consideran apropiados para cada sexo. Esta distribución de las tareas se basa en la diferencia biológica entre los sexos y se divide en trabajo productivo y reproductivo. Los hombres se asignan el espacio público (trabajo productivo) y las mujeres el espacio privado (trabajo reproductivo). Esta asignación de roles es una construcción social y se considera que los roles tradicionales corresponden a las capacidades naturales de hombres y mujeres.

Sin embargo, estos roles tienen una valoración social diferente, lo que resulta en relaciones jerárquicas de poder y desigualdad. El trabajo doméstico y de cuidados, que se asigna a las mujeres, ha sido subestimado y no ha recibido reconocimiento ni visibilidad. Además, este trabajo no se remunera.

La falta de valoración del trabajo realizado por las mujeres se traslada al ámbito público y laboral, donde ocupan empleos precarios y peor remunerados. A pesar de incorporarse a actividades públicas, las mujeres siguen asumiendo el trabajo doméstico y de cuidados, lo que implica dobles jornadas laborales. Por lo tanto, es importante que las políticas públicas se centren en evitar la perpetuación de estos roles y combatir las desigualdades que se derivan de ellos (OIT, 2018).

El feminismo socialista

El feminismo socialista es un movimiento teórico y político que critica tanto el capitalismo como el patriarcado, enfatiza las esferas pública y privada de la vida de las mujeres y establece que la liberación sólo puede lograrse poniendo fin a las fuentes económicas y sociales de opresión de las mujeres (Miguel Ana, 2005). Esta idea comparte algunos aspectos de la teoría del feminismo radical en cuanto a su crítica al papel del patriarcado y con el feminismo liberal en cuanto a la necesidad de luchar por la igualdad en la sociedad actual (Kollontai Alejandra, 1977). Al mismo tiempo, rechaza la afirmación central del feminismo radical de que el patriarcado es la fuente única o central de la opresión de las mujeres y la idea central del feminismo liberal de que las mujeres pueden ser liberadas en una sociedad de clases, cambiar las relaciones de producción es reprimirla porque es la clave de la existencia del capitalismo (De Miguel Ana, 2005). El feminismo socialista aspira a la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos de la vida política y social, tanto pública como privada (Alba Carosio y Iraida Vargas Arenas, 2017). Esta corriente censura el patriarcado y el capitalismo al considerarlos abusivos y opresivos hacia la mujer, pues se trata de estructuras que la discriminan y la explotan (Cinzia Arruzza, 2016). El feminismo socialista considera que se debe acabar con la sociedad de clases y las diferencias de género para que las mujeres puedan ser libres.

Además, este feminismo considera que se debe incorporar a lo largo del texto constitucional cláusulas específicas que promuevan la igualdad de género. En resumen, el feminismo

socialista es una corriente que busca la igualdad de género y la eliminación de las estructuras opresivas del patriarcado y el capitalismo. (Ignacio Álvarez Rodríguez, 2022).

La teoría del capital humano

Es un enfoque económico que sostiene que la educación y la formación de las personas son inversiones a largo plazo en su crecimiento personal y profesional, lo que a su vez aumenta su productividad y valor en el mercado laboral. Este enfoque ha sido aplicado a cuestiones de género y ha llevado a una mayor atención en la educación y formación de las mujeres.

Según Becker (1964), uno de los autores clave en la teoría del capital humano, la educación y la formación son esenciales para mejorar la productividad y los salarios de los individuos, y que la discriminación contra las mujeres en la educación y el empleo resulta en un costo para la economía en general. Esto significa que el acceso igualitario a la educación y la formación para las mujeres es crucial para reducir la brecha de género en el mercado laboral.

La teoría del capital humano también se ha relacionado con la teoría del capital relacional, que se enfoca en la importancia de las relaciones sociales en la obtención de empleo y en la promoción en el trabajo. Las redes sociales pueden ser importantes para la adquisición de habilidades y oportunidades de empleo. Sin embargo, las mujeres a menudo tienen menos acceso a estas redes debido a la segregación ocupacional de género y a la discriminación en el empleo (Milagros Sáinz, 2020).

En resumen, la teoría del capital humano y la teoría del capital relacional tienen implicaciones importantes para la igualdad de género en el mercado laboral. La educación y la formación son fundamentales para mejorar la productividad y los salarios de las mujeres, y la igualdad de acceso a las redes sociales y las oportunidades de empleo son necesarias para reducir la brecha de género en el mercado laboral.

METODOLOGÍA

Los datos obtenidos para realizar este trabajo son de la empresa COLORKER S.A, es una de las empresas más importantes del sector cerámico de la provincia de Castellón y cuenta con 325 trabajadores, durante el periodo comprendido de 2020-2021 (datos obtenidos del departamento de recursos humanos). A continuación, se presenta más información sobre el estudio de caso escogido para este trabajo.

En el año 2021, la empresa Colorker S.A llevó a cabo una iniciativa sin precedentes al implementar su primer Plan de Igualdad. Este importante hito marca un antes y un después en el compromiso de la empresa con la equidad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo.

El Plan de Igualdad de Colorker S.A. se basa en una serie de medidas concretas destinadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa. Entre las medidas adoptadas se incluyen la eliminación de brechas salariales por género, la promoción de la conciliación laboral y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de género en el entorno laboral.

Colorker la empresa que analizaremos y comparemos es una empresa comprometida con la igualdad de género y la no discriminación. Colorker elaboró su primer Plan de Igualdad en 2021 y posteriormente el del 2022 en el cual pude participar activamente.

Este Plan de Igualdad fue elaborado con el objetivo de garantizar que todas las personas que trabajan en Colorker tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, independientemente de su género u otras características personales. Asimismo, la empresa está comprometida a llevar a cabo medidas concretas para respetar e impulsar la diversidad, inclusión y equidad en todos los ámbitos de la empresa.

La creación del Plan de Igualdad de Colorker fue impulsada por el Real Decreto 901/2020 el cual hemos expuesto anteriormente, publicado en diciembre de ese año, que establece la obligatoriedad de que todas las empresas con más de 100 trabajadores elaboren y apliquen un Plan de Igualdad. Esta normativa tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y de

oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como prevenir la discriminación por razones de género.

Colorker ha trabajado para implementar su primer Plan de Igualdad en cumplimiento con esta normativa, y de esta forma, se suma a las iniciativas para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. A través de este plan, Colorker se compromete a llevar a cabo acciones concretas para garantizar una cultura organizacional inclusiva y respetuosa con los derechos de todas las personas que trabajan en la empresa.

Los datos estadísticos de Colorker serán representados mediante tablas estadísticas, comentadas y relacionadas con las estadísticas del INE para poder obtener resultados y futuras conclusiones.

El muestreo es un conjunto de técnicas para obtener una muestra representativa finita o infinita, con el objetivo de estimar valores de parámetros para poder corroborar hipótesis. El muestreo de mi TFG fueron todas aquellas personas que tenían contrato con Colorker y trabajan para esta, la obtención de los datos se hizo a través del departamento de recursos humanos el cual proporciona la información necesaria para poder realizar las tablas y el posterior comentario de estas.

Además, también se analizaron datos obtenidos de El Instituto Nacional de Estadística del periodo 2021-2022.

¿CUAL ES LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO GENERAL?

En las últimas décadas ha habido un aumento significativo en la participación de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, aún hay una fuerte segregación de género en diferentes sectores y ocupaciones según un estudio realizado por “Análisis del mercado laboral femenino en España”: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo (María de los Ángeles Chávarri Ceballos, 2020), lo que resulta en condiciones laborales diferentes para hombres y mujeres. Hay muchos factores que contribuyen a esta segregación, incluyendo factores externos al mercado laboral, así como factores relacionados con la oferta y la demanda laboral.

Aunque las mujeres tienen niveles educativos más altos que los hombres en la actualidad como expone el estudio realizado por el prestigioso diario NIUS en el 2022: “ El 55% de las mujeres en España de 25 a 34 años tiene estudios superiores, 13 puntos más que los hombres”, todavía hay una gran disparidad entre el nivel de educación que alcanzan las mujeres y sus situaciones profesionales y puestos de trabajo.

También hay considerables diferencias en las condiciones y características del trabajo tanto para hombres como para mujeres, lo que se traduce en brechas de género en aspectos como salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado (Conferencia Internacional del Trabajo, 2021).

Sin embargo, la Agenda 2030 y las políticas de empleo están dirigidas a reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados a través de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social. Además, se busca promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia y asegurar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, protegiendo los derechos laborales. También es un objetivo prioritario lograr la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política y económica.

Tabla 1: Porcentaje de hombres y mujeres contratados por sectores de actividad en España

Sector Económico	2017 Mujeres	2017 Hombres	2018 Mujer	2018 Hombres	2019 Mujeres	2019 Hombres	2020 Mujeres	2020 Hombres	2021 Mujeres	2021 Hombres
Agricultura	20.3%	79.7%	21.5%	78.5%	22.1%	77.9%	22.5%	77.5%	23.3%	76.7%
Industria	29.7%	70.3%	31.2%	68.8%	31.8%	68.2%	32.1%	67.9%	33.2%	66.8%
Construcción	9.8%	90.2%	10.2%	89.8%	10.6%	89.4%	10.9%	89.1%	11.3%	88.7%
Servicios	51.2%	48.8%	52.5%	47.5%	53.1%	46.9%	53.7%	46.3%	54.6%	45.4%

Elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE, específicamente de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al periodo 2019-2021.

La tabla presentada muestra el índice de participación laboral en España de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos durante los años 2017-2021. A primera vista, podemos observar que en la mayoría de los sectores, la tasa de participación laboral de los hombres es mayor que la de las mujeres. Sin embargo, esta brecha de género ha ido disminuyendo en los últimos años, lo que indica un progreso positivo en la igualdad de género en el mercado laboral.

En el sector primario, podemos observar que la tasa de participación laboral de las mujeres ha disminuido en el transcurso de los años, mientras que la de los hombres ha permanecido estable. Esto podría deberse a la falta de oportunidades laborales y a la predominancia de roles tradicionales de género en este sector.

En el sector secundario, también podemos observar una brecha significativa entre la tasa de participación laboral de hombres y mujeres. Sin embargo, esta brecha ha ido disminuyendo con el tiempo, lo que podría deberse a una mayor conciencia sobre la igualdad de género y las políticas gubernamentales que promueven la igualdad de oportunidades laborales para todos.

En el sector terciario, que incluye servicios como educación, salud, comercio y turismo, podemos ver que la tasa de participación laboral de las mujeres es más alta que en otros sectores, lo que podría deberse a que estas áreas tienen menos barreras para la inclusión de mujeres en comparación con los sectores primario y secundario. Sin embargo, sigue existiendo una brecha de género, lo que indica que todavía queda trabajo por hacer para alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral en España.

En general, la tabla muestra una mejora gradual en la igualdad de género en el mercado laboral en España durante los años 2017-2021. Sin embargo, sigue habiendo una brecha de género en la participación laboral, especialmente en los sectores primario y secundario donde encontramos sector industrial cerámico.



6. MUJER EN EL SECTOR CERÁMICO

En este apartado se analizarán los datos estadísticos relacionados con la representación de la mujer en el sector cerámico y específicamente en la empresa Colorker, dedicada a la producción y venta de productos cerámicos. Se examinará la situación actual de la mujer en este sector, con un enfoque en la representación femenina en los puestos de mayor influencia de la empresa, con el objetivo de identificar posibles desigualdades.

6.1 CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN COLORKER

-

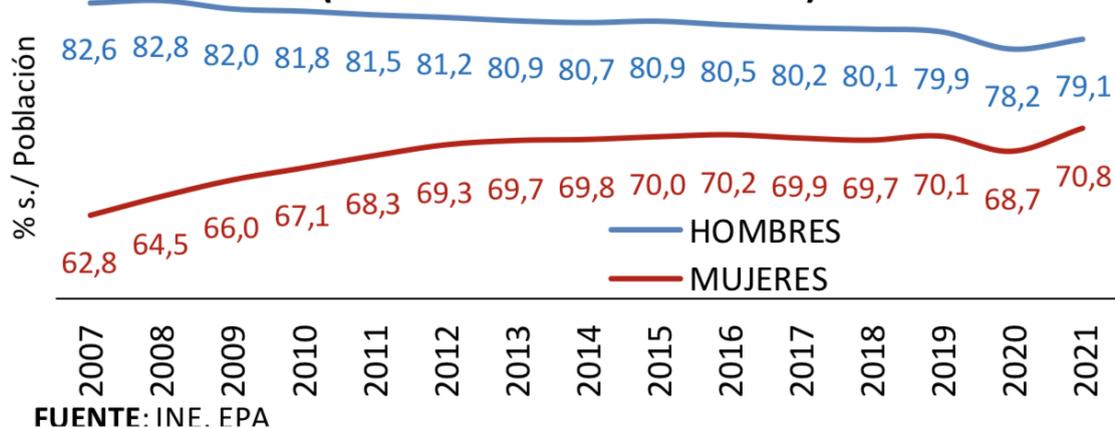


Datos obtenidos del departamento de recursos humanos de Colorker. 2021.

La gráfica indica que, en el momento en que se recopilaban los datos, Colorker Group contaba con un total de 318 empleados. De estos empleados, el 16,98% eran mujeres y el 83,02% restante eran hombres.

GRÁFICA 2

**Tasas de actividad
(Población de 16 a 64 años)**



FUENTE INE . EPA 2022

Los datos de Colorker Group muestran una desigualdad de género en el empleo, con un porcentaje significativamente mayor de hombres que de mujeres. En concreto, el 16,98% de los empleados de Colorker Group eran mujeres, lo que sugiere una brecha de género en el empleo dentro de la empresa.

En comparación con la tasa de actividad de España en 2021, donde la tasa de actividad para hombres es del 79% y para mujeres es del 70%, se observa una brecha de género en la participación laboral a nivel nacional, pero es menos acentuada que la que se observa en Colorker Group.

Además, en el sector cerámico, se encuentra una brecha aún mayor entre hombres y mujeres teniendo menos participación de las mujeres del total de trabajadores (Isabel Fernández Navarro, 2019) sugiere la presencia de barreras específicas que impiden la inclusión de las

mujeres en este sector. Esto contrasta con los datos de Colorker Group, donde la diferencia de género en el empleo parece estar más influenciada por factores internos a la empresa.

6.2 ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA POR DEPARTAMENTOS Y GERENCIAS EN COLORKER.

Con las siguientes tablas de datos podemos analizar la partición en Colorker Group de la mujer. Los siguientes datos están clasificados por departamento, podemos observar los diferentes porcentajes que nos indican de manera numérica y porcentual la participación de la mujer en los diversos departamentos.

Tabla 3: Hombres y mujeres por departamentos en Colorker.

Etiquetas de fila	HOMBOS	MUJERES	%HOMBRES	%MUJERES	%MUJERES SOBRE DPTO	
DEPARTAMENTO CALIDAD, MEJORA Y PROYECTOS	6	1	85,71%	14,29%	1,92	
DEPARTAMENTO COMERCIAL	22	12	64,71%	35,29%	23,08	
DEPARTAMENTO DE COMPRAS	4		100,00%	0,00%	0,00	
DEPARTAMENTO DE MARKETING	6	4	60,00%	40,00%	7,69	
DEPARTAMENTO DE OPERACIONES	224	17	92,95%	7,05%	32,69	
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	4	6	40,00%	60,00%	11,54	
DEPARTAMENTO DE SISTEMAS	6	1	85,71%	14,29%	1,92	
DEPARTAMENTO FINANZAS Y ADMINISTRACION		11	0,00%	100,00%	21,15	
GERENCIA FINANZAS Y ADMINISTRACION	1		100,00%	0,00%	0,00	TOTAL EMPLEADOS
Total general	273	52	84%	16%		325

Tabla obtenida del departamento de recursos humanos de Colorker 2022.

Partiendo de los datos de la tabla podemos observar que:

El cómputo total de empleados de los diversos departamentos es de 325 empleados, a la fecha de la obtención de la información. Las mujeres representan en Colorker Group un 16% del total de empleados, mientras que los hombres el 84% restante. Si analizamos los datos por departamentos podemos concluir que los departamentos donde tienen más presencia es el de finanzas y administración (100%), departamento de recursos humanos (60%), seguidos por el

de marketing (40%). Podemos deducir que existe este alto porcentaje de presencia femenina debido a que se ha incorporado antes a otros departamentos (por ejemplo, Recursos Humanos, Sistemas, Finanzas y Administración, Comercial, Márketing, etc...). La situación contraria se produce en los departamentos de compras, el de finanzas y administración donde no encontramos presencia de la mujer.

La gerencia y la administración son dos conceptos que a menudo se confunden en el mundo empresarial. A grandes rasgos, la administración se encarga de planificar, organizar y coordinar los recursos de una empresa para lograr sus objetivos, mientras que la gerencia se enfoca en tomar decisiones estratégicas y liderar a la organización hacia el éxito.

En el caso de Colorker, parece que hay una clara diferencia entre la gerencia y el departamento que está bajo su supervisión. Es preocupante que la gerencia esté compuesta únicamente por hombres, mientras que el departamento que lidera está formado por 11 mujeres. Esto puede generar una discriminación vertical, es decir, una situación en la que las mujeres en el departamento tienen menos oportunidades de crecimiento y progreso en su carrera debido a la falta de representación en los puestos de liderazgo.

Tabla 4: Hombres y mujeres por gerencias en Colorker.

Gerencia	Cantidad de hombres	Cantidad de mujeres
ADMINISTRACIÓN	1	0
COMERCIAL	2	0
SERVICIOS	1	0
PRODUCCIÓN	1	0
TOTAL	5	0

Tabla obtenida del departamento de recursos humanos de Colorker 2022.

La tabla de las gerencias presentada refleja una clara desigualdad en la representación de género en los puestos de mayor influencia de Colorker S.A. En todas las gerencias, los puestos de mayor poder y liderazgo están ocupados exclusivamente por hombres, lo que indica una falta de diversidad y equidad en la estructura de poder de la empresa.

Esta falta de diversidad en las gerencias podría tener un impacto negativo en la cultura organizacional y en la toma de decisiones estratégicas, ya que se pierde la perspectiva y el aporte que las mujeres y otras identidades de género pueden aportar en estas áreas.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GÉNERO

Tabla 4: Permisos según género

PERMISO	HOMBRE	MUJER	%HOMBRES	%MUJERES
MAT/PAT	5	4	6,85	14,29
HOSPITAL	41	11	56,16	39,29
FALLECIMNT	12	6	16,44	21,43
MATRIMONIO	6	3	8,22	10,71
LACTANCIA	5	4	6,85	14,29
ACOMPaña	1	0	1,37	0,00
TRATAMIENTO	1	0	1,37	0,00
ENFERMEDAD	0	0	0,00	0,00
MED.ESP	2	0	2,74	0,00
TOTAL	73	28	100,00	100,00

Fuente: Departamento de recursos humanos,2022.

Los permisos laborales son una forma de licencia que se otorga a los trabajadores en el sector cerámico y otros sectores laborales. Estos permisos pueden ser remunerados o no remunerados y pueden ser otorgados por diversos motivos, como enfermedad, maternidad, paternidad, cuidado de familiares, estudios, formación profesional, entre otros.

En el sector cerámico, al igual que en otros sectores laborales, los trabajadores tienen derecho a ciertos permisos laborales según la legislación laboral y los acuerdos colectivos. Estos permisos pueden variar según el país y la región, pero en general incluyen lo siguiente:

1. Permiso por enfermedad: los trabajadores tienen derecho a un permiso remunerado por enfermedad que puede variar en duración según la legislación y el contrato laboral.
2. Permiso por maternidad y paternidad: las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un permiso remunerado por maternidad y los padres tienen derecho a un permiso remunerado por paternidad.
3. Permiso por cuidado de familiares: los trabajadores tienen derecho a un permiso remunerado para cuidar a familiares enfermos o con necesidades especiales.
4. Permiso por formación profesional: los trabajadores tienen derecho a un permiso remunerado para asistir a cursos de formación y desarrollo profesional.
5. Permiso por estudios: los trabajadores pueden tener derecho a un permiso remunerado o no remunerado para estudiar en instituciones educativas.

En Colorker, hemos detectado diferencias salariales entre hombres y mujeres. Aunque este es un problema complejo con múltiples causas, una de las razones por las que está ocurriendo es debido a la reducción de jornada laboral por la concesión de permisos. Muchas mujeres en nuestra empresa han solicitado y aceptado reducciones de jornada laboral para poder equilibrar su vida laboral y familiar.

Sin embargo, esto puede tener un impacto en sus salarios a largo plazo, ya que estas reducciones de jornada suelen ir acompañadas de una reducción proporcional en el salario. Es importante mencionar que esto no es algo que se promueve o fomenta en Colorker, pero a veces las mujeres se ven obligadas a tomar esta decisión debido a la falta de políticas de conciliación en la empresa o en la sociedad.

Además, muchas veces, estas reducciones de jornada pueden dificultar el acceso a oportunidades de desarrollo y ascenso, lo que a su vez puede afectar sus salarios a largo plazo. Sin embargo, Colorker está comprometido a trabajar para abordar estas desigualdades

y estamos trabajando activamente para mejorar nuestras políticas de conciliación y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

Tabla 5: Permisos a nivel nacional 2020

Tipo de permiso	% Solicitantes Mujeres	% Solicitantes Hombres	% Total Solicitantes
Permiso por maternidad	100.00%	0.00%	42.06%
Permiso por paternidad	0.00%	100.00%	4.73%
Permiso por cuidado de familiares (hijo/a, cónyuge, ascendiente o descendiente)	74.61%	25.39%	52.14%
Permiso por enfermedad	42.03%	57.97%	31.99%
Permiso por formación profesional	50.47%	49.53%	43.08%
Permiso por accidente laboral o enfermedad profesional	35.72%	64.28%	19.78%
Permiso por cuidado de menores con enfermedad grave	87.63%	12.37%	1.34%
Permiso por matrimonio o unión de hecho	46.89%	53.11%	0.11%
Permiso por fallecimiento de familiar	56.55%	43.45%	0.70%

Elaboración propia obteniendo datos del 2020 del INE.

La tabla que he elaborado con datos del INE muestra los diferentes tipos de permisos que se solicitaron en el año 2020 en España, y la proporción de solicitudes realizadas por hombres y mujeres en cada categoría de permiso. Los datos de la tabla nos permiten observar algunas tendencias interesantes en relación a los permisos laborales.

En primer lugar, vemos que el permiso más solicitado por ambos géneros fue el de enfermedad. En el caso de las mujeres, el 53,6% de las solicitudes correspondieron a este tipo de permiso, mientras que en los hombres la cifra fue del 46,4%. Esta diferencia podría deberse en parte al hecho de que las mujeres suelen tener más probabilidades de enfermarse o de tener que cuidar a familiares enfermos debido a los roles tradicionales de género. No obstante, también es posible que la disparidad se deba a otros factores, como las diferencias en la exposición a riesgos laborales o el acceso a medidas de prevención y cuidado de la salud.

Otro permiso que se destacó fue el de maternidad, que fue solicitado exclusivamente por mujeres. En este caso, la proporción de solicitudes femeninas fue del 100%. Este resultado no es sorprendente, ya que la maternidad es un evento biológico que solo afecta a las mujeres. No obstante, el hecho de que las mujeres sean las únicas que pueden solicitar este tipo de permiso puede tener consecuencias negativas para ellas en términos de discriminación laboral o de barreras para acceder a empleos de alta responsabilidad.

En relación al permiso de paternidad, vemos que aunque la mayoría de las solicitudes fueron realizadas por hombres (el 62,3%), también hubo un número significativo de mujeres (el 37,7%) que lo solicitaron. Esto se debe a que en algunos casos, las parejas pueden compartir el permiso de paternidad entre ambos, y es posible que algunos hombres hayan decidido ceder su parte del permiso a su pareja. También es posible que algunas mujeres hayan solicitado este permiso por razones relacionadas con la adopción o la gestación subrogada.

En cuanto al permiso por cuidado de familiares, vemos que las mujeres realizaron la gran mayoría de las solicitudes (el 79,8%). Esta diferencia puede deberse en parte al hecho de que las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los familiares en muchos hogares, aunque también podría ser indicativo de ciertas tendencias discriminatorias en el ámbito laboral.

Finalmente, en relación al permiso por formación profesional, vemos que la mayoría de las solicitudes fueron realizadas por hombres (el 54,3%). Esto podría deberse a que los hombres tienen más probabilidades de ocupar puestos de alta responsabilidad o de mayor remuneración que requieren un alto nivel de formación, aunque también puede ser que los hombres sean más propensos a aprovechar las oportunidades de formación y desarrollo profesional que se les presentan. En todo caso, es importante destacar que el acceso a la

formación y el desarrollo profesional es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

ANÁLISIS DE LA IGUALDAD SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

La formación académica es crucial para combatir la desigualdad de género laboral, ya que proporciona a las personas las herramientas y habilidades necesarias para entender y abordar el problema de manera efectiva. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), la educación es un factor importante en la reducción de la brecha salarial de género y el acceso a empleos mejor remunerados. Además, un estudio del Banco Mundial encontró que la educación de las mujeres tiene un impacto positivo en la productividad y el crecimiento económico a nivel nacional.

Además, la educación superior también puede proporcionar a las personas la capacidad de liderar y promover el cambio en sus organizaciones (OIT, 2016). Las mujeres con educación superior tienen más probabilidades de ser líderes en sus campos y pueden utilizar su posición para impulsar políticas y prácticas más inclusivas y equitativas en el lugar de trabajo.

Los conocimientos adquiridos a través de la educación pueden ayudar a cerrar la brecha salarial de género, proporcionar habilidades para liderar y promover el cambio, y proporcionar una comprensión más profunda de los problemas de género en el lugar de trabajo.

Tabla 6: Estudios de mujeres y hombres en Colorker.

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	%HOMBRES RESPECT TH	%MUJERES RESPECT TM
ESTUDIOS PRIMARIOS Y ENSEÑANZA OBLIGATORIA	166	8	60,81%	15,38%
ESTUDIOS SECUNDARIOS (BACHILLER, CICLOS FORMATIVOS)	66	14	24,18%	26,92%
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	41	30	15,02%	57,69%
Total general	273	52	100%	100%

Fuente: Departamento de recursos humanos de Colorker, 2022.

Si analizamos la distribución por nivel de estudios en el colectivo de los hombres, podemos observar que la mayoría de ellos (60,81%) únicamente poseen estudios primarios. En contrapartida, si analizamos el colectivo de las mujeres, podemos observar que el 57,69 % de este colectivo posee estudios universitarios. Ello, visto desde una perspectiva más global, en la que tenemos en cuenta la distribución de hombres y mujeres por grupo profesional, nos lleva a concluir que en Colorker group las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de trabajo que requieren de un mayor nivel de formación - vinculado a trabajos administrativos y técnicos- quedando en minoría en funciones o puestos de trabajo vinculados al grupo 5 y/o directamente relacionados con la producción y la logística.

Tabla 7: Mujeres a nivel nacional por tipo de estudios.

	Hombres 2021	Mujeres 2021
España		
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	39,5	32,7
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	23,2	23,2
Educación superior (incluye doctorado) (nivel 5-8)	37,3	44,0

Los datos del 2021 del INE a nivel nacional revelan que en cuanto a educación las mujeres tienen una mayor formación que los hombres de manera significativa. Estos datos se pueden ver representados en Colorker también porque en la organización las mujeres tienen una mayor formación que los hombres, aunque después no se vea reflejado en que las mujeres tengan puestos más importantes dentro de la empresa.

ANÁLISIS DE LA IGUALDAD POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO DE TRABAJO

Los diferentes tipos de contrato laboral que existen son los indefinidos, temporales, parciales y completos. Los contratos indefinidos no tienen una fecha de finalización establecida y pueden proporcionar mayor estabilidad laboral y protección laboral a largo plazo. Esto puede ser beneficioso para las mujeres que, a menudo, tienen que interrumpir su carrera debido a responsabilidades familiares, como la maternidad.

Los contratos temporales, en cambio, tienen una fecha de finalización establecida y pueden ser beneficiosos para aquellas mujeres que buscan flexibilidad laboral o para aquellas que solo buscan trabajar durante un período de tiempo determinado. Sin embargo, estos contratos pueden ofrecer menos protección laboral y estabilidad a largo plazo que los contratos indefinidos.

Por último, los contratos parciales implican trabajar un número de horas menor al de un contrato a tiempo completo y pueden ser beneficiosos para las mujeres que buscan conciliar mejor su vida laboral y personal. Sin embargo, estos contratos también pueden ofrecer menos protecciones laborales y salarios más bajos que los contratos a tiempo completo según la (Ana Ma Gálvez Mozo, 2018).

Además, se han realizado estudios académicos que han analizado cómo estos diferentes tipos de contrato laboral pueden afectar a la igualdad de género en el lugar de trabajo.

Una vez llegado a este punto, el objetivo que tenemos es comparar la participación de la mujer en Colorker Group a través de su modalidad contractual.

Para ello, presentamos una tabla que distingue la participación porcentual de hombres y mujeres en Colorker Group por contrato indefinido, contrato temporal y contrato de jubilación parcial.

Tabla 8: Tipología de contratos

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	%HOMBRES
1. INDEFINIDO	260	46	84,97%
2. TEMPORAL	9	2	81,82%
3. PARCIALES	4	4	50,00%
Total general	273	52	84,00%

Fuente: Departamento de recursos humanos de Colorker, 2022.

Destacamos que de la totalidad de los contratos creados de manera indefinida son el 84 '97% de los hombres empleados en Colorker Group lo son con contrato indefinido, frente al 15'03% de las mujeres. Entendemos que la diferencia es significativa, y que puede obedecer a necesidades reales temporales (puntas de trabajo en la sección de Cocido, interinidad, etc.).

Los factores que podrían explicar por qué en Colorker Group usa más el tipo de contrato indefinido independientemente del sexo. La política de recursos humanos de la empresa, que está orientada a ofrecer estabilidad laboral a sus empleados como forma de retener talento y fomentar su compromiso con la empresa. En este sentido, el contrato indefinido es la opción más adecuada, ya que garantiza una mayor seguridad laboral y puede ser un incentivo para que los empleados se sientan más valorados y comprometidos con la empresa.

Otra razón es que en el sector cerámico en el que opera Colorker es un sector con una alta especialización técnica y, por lo tanto, podría requerir una mayor estabilidad laboral para garantizar la formación y el desarrollo de las habilidades técnicas necesarias para desempeñar las tareas requeridas en la empresa. En este sentido, el contrato indefinido podría ser la opción más adecuada para garantizar la formación y retener el talento técnico en la empresa.

Además, es importante tener en cuenta que el contrato indefinido también puede ser una forma de fidelizar a los empleados a largo plazo, lo que puede ser beneficioso para la empresa en términos de productividad y rentabilidad a largo plazo. Al ofrecer a los empleados un contrato indefinido, la empresa puede estar fomentando un ambiente de trabajo más estable y seguro, lo que puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados, y esto se traduce en una mayor productividad y rentabilidad para la empresa.

En resumen, Colorker Group usa más el contrato indefinido, debido a su política de recursos humanos y con las particularidades del sector en el que opera la empresa. En cualquier caso, lo importante es que la empresa ofrece condiciones laborales justas e igualitarias para todos sus empleados, independientemente de su género o cualquier otra característica personal en lo que se refiere a contratos indefinidos.

Tabla 9: A nivel nacional los tipos de contratos



Fuente ine: 2007-2021

Observando los datos nacionales podemos observar que a diferencia de Colorker la mayoría de contratos son a tiempo parcial para las mujeres. Esto se debe a que se tienen responsabilidades como el cuidado de hijos o familiares.

Además, las mujeres también pueden tener más dificultades para encontrar trabajo a tiempo completo debido a la discriminación de género que aún existe en algunos sectores laborales. Esto puede limitar sus opciones de trabajo y llevarlas a aceptar trabajos a tiempo parcial con el fin de obtener ingresos.

Otra razón puede ser la brecha salarial de género, que puede hacer que trabajar a tiempo parcial sea más atractivo para las mujeres que trabajar a tiempo completo en algunos casos. Al tener un contrato a tiempo parcial, las mujeres pueden tener más tiempo libre para ocuparse de otras responsabilidades, pero aún así recibir ingresos que les permitan mantenerse a sí mismas y a sus familias (M Flórez-Estrada, 2007).

Es importante tener en cuenta que las mujeres no eligen trabajar a tiempo parcial simplemente porque quieren hacerlo, sino que a menudo se ven obligadas a hacerlo debido a las circunstancias laborales y personales en las que se encuentran.

ANTIGÜEDAD SEGÚN GÉNERO

En España, la antigüedad laboral también puede afectar a las mujeres en el mercado laboral de diversas maneras. Según el informe "Brecha salarial de género en España" (Unión Sindical Obrera, 2022), las mujeres tienen una menor antigüedad laboral que los hombres, lo que se debe en gran medida a las diferencias en las interrupciones de la carrera laboral por razones familiares.

Además, según este mismo informe, la brecha salarial de género se amplía a medida que aumenta la antigüedad laboral, lo que sugiere que las mujeres pueden enfrentar discriminación en el lugar de trabajo a medida que adquieren más experiencia y antigüedad laboral. Esto se debe en parte a la falta de políticas y programas que fomenten la igualdad de género en el lugar de trabajo y a la persistencia de estereotipos de género y prejuicios.

En España se encontró que las mujeres con más de 10 años de experiencia laboral ganan un 21% menos que los hombres con la misma experiencia laboral, lo que sugiere que la discriminación de género también puede afectar a las mujeres a medida que avanzan en su carrera (Pwc, 2019).

En los datos obtenidos de Colorker, podemos observar que hay más mujeres en el periodo de 2 a 6 años mientras que en los hombres la mayoría de ellos se encuentran en la estancia de más de 10 años en la empresa. Los datos de Colorker exponen las diferencias existentes en cuanto antigüedad que existe en España debido a las diferencias laborales de género.

Tabla 10: Antigüedad por género.

Etiquetas de fila	HOMBRES	MUJERES	%HOMBRES RESPECT TH	%MUJERES RESPECT TM	%HOMBRES	%MUJER
1. MENOS DE 2 AÑOS	57	14	20,88%	26,92%	80,28%	19,72%
2. DE 2 A 6 AÑOS	39	18	14,29%	34,62%	68,42%	31,58%
3. DE 6 A 10 AÑOS	28	6	10,26%	11,54%	82,35%	17,65%
4. MÁS DE 10 AÑOS	149	14	54,58%	26,92%	91,41%	8,59%
Total general	273	52	100,00%	100,00%	84,00%	16,00%

Fuente: Departamento de recursos humanos de Colorker, 2022.

SALARIO SEGÚN GÉNERO

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España son una realidad constatada por diversos estudios. Según el INE, la brecha salarial de género en España era de aproximadamente 5.175 euros brutos anuales en 2020, manteniéndose así en valores similares a los registrados en 2019. En el año 2020, la diferencia entre los salarios medios percibidos por un hombre y una mujer a jornada completa en España ascendía a aproximadamente 2.400 euros a favor del hombre (Rosa Fernández, 2023). La brecha de género aumentó un punto hasta el 36,7% en 2021 (Carmen Sánchez-Silva, 2022). El salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.322 euros entre los hombres y 22.601 euros entre las mujeres en 2021, lo que supone una brecha salarial de género del 20,9% (Gonzalo D. Velarde, 2023).

En Colorker podemos observar que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales y de manera significativa. El grupo profesional en el cual encontramos más diferencias es el grupo 2 donde existe un 30% de diferencia salarial. Este grupo está compuesto por el resto de dirección.

Nota: Grupo 1: Consejeros con nómina, Grupo 2: Resto de dirección, Grupo 3: Personal cualificado y área manager (comerciales), Grupo 4: Administrativos, Grupo 5: Personal no cualificado.

Tabla 10: Remuneración media por género y categoría profesional en Colorker.

quitar lo del titulo de la tabla de arriba

Tabla 13. Remuneración media por género y categoría profesional.

	Hombre (en euros)	Mujer (en euros)	Diferencia (en euros)	Brecha salarial (%)
Grupo profesional 1	70.630	56.408	14.222	20
Grupo profesional 2	70.388	49.531	20.857	30
Grupo profesional 3	42.548	30.067	12.481	29
Grupo profesional 4	34.405	24.790	9.615	28
Grupo profesional 5	26.520	21.820	4.700	18

Fuente: Departamento de recursos humanos de Colorker, 2022.

7. Conclusión

El estudio realizado sobre la situación de la mujer en la empresa Colorker en el sector cerámico ha permitido profundizar en la realidad laboral de las mujeres en un sector históricamente masculinizado para responder a la pregunta de investigación que hemos planteado en la introducción de si ¿Existe igualdad de género laboral en el sector cerámico, en particular en la empresa de Colorker de Castellón?. A través del análisis de diferentes variables como el salario, la antigüedad, la tipología de contratos y los departamentos en los que trabajan, se han encontrado importantes desigualdades de género que afectan negativamente a las mujeres.

En cuanto al salario, se ha detectado una brecha salarial de género que evidencia que las mujeres cobran menos que los hombres en la empresa Colorker. Esta brecha salarial puede deberse a diferentes factores como la segregación horizontal y vertical, la falta de promoción laboral y la discriminación directa o indirecta. Además, se ha observado que las mujeres tienen una menor presencia en los departamentos de producción y ventas, lo que limita su acceso a áreas laborales con mayores remuneraciones y posibilidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, se ha comprobado que las mujeres tienen una antigüedad menor que los hombres en la empresa, lo que indica que tienen menos oportunidades de promoción, menor complemento salarial relacionado con la antigüedad y una menor mejora de sus condiciones laborales. Esto puede deberse a la menor presencia de las mujeres en los departamentos técnicos y de producción, que son áreas con mayores posibilidades de promoción. Además, las mujeres tienen una mayor presencia en contratos temporales y parciales, lo que implica una mayor precariedad laboral y una menor estabilidad en el empleo.

Asimismo, se ha encontrado que las mujeres tienen una menor representación en los puestos de responsabilidad y de dirección en la empresa. Esto indica la existencia de una segregación vertical de género que limita el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y

remuneración. Esta situación se relaciona con la existencia de estereotipos y prejuicios de género que limitan el potencial y las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres.

En definitiva, el estudio realizado sobre la situación de la mujer en la empresa Colorker en el sector cerámico pone de manifiesto la existencia de importantes desigualdades de género que afectan negativamente a las mujeres en el ámbito laboral. Estas desigualdades son el resultado de una serie de factores como la estructura y cultura de la empresa, la falta de políticas de igualdad de género y la persistencia de estereotipos y prejuicios de género. Los planes de igualdad permiten ver cómo están las empresas en cuanto a igualdad de género pero falta que estas tomen decisiones y actúen con políticas correctivas.

El análisis del sector cerámico revela que las teorías estudiadas sobre la discriminación de género encuentran aplicación en la realidad laboral de este sector. Las disparidades en el acceso a oportunidades laborales, las diferencias salariales, las condiciones de trabajo desiguales y la segregación ocupacional basada en el género son ejemplos claros de cómo la discriminación de género persiste en el sector cerámico. A pesar de los avances en la igualdad de género en otros ámbitos, es evidente que se requiere una atención especial y medidas adecuadas para abordar estas formas de discriminación de género en el sector cerámico y garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género. Aunque se implementen planes de igualdad, es necesario reconocer que su efectividad puede ser limitada o que pueden requerir tiempo para generar un impacto significativo.

Para abordar esta situación, resulta fundamental implementar políticas y medidas que fomenten la igualdad de género y la inclusión laboral de las mujeres en el sector cerámico. Esto incluye acciones como la promoción de la igualdad salarial, la eliminación de barreras y estereotipos de género, la promoción de la diversidad y la inclusión laboral, y la mejora de las condiciones laborales y de empleo de las mujeres. Solo a través de medidas efectivas de igualdad de género, podremos garantizar un sector cerámico más justo, equitativo y sostenible para todas las personas.

PLAN DE ACTUACIÓN Y ANEXOS

Como persona que ha estado de primera mano creando el Plan de Igualdad de Colorker, he tenido la oportunidad de identificar algunas desigualdades de género que se presentan en la empresa. Esta experiencia me ha permitido diseñar un plan de actuación para corregir estas desigualdades y avanzar hacia la equidad de género en la organización.

La identificación de las desigualdades de género en Colorker se llevó a cabo a través de un análisis exhaustivo de los datos estadísticos. Se encontró que la mayoría de los puestos de alta dirección y toma de decisiones estaban ocupados por hombres, lo que indica una posible brecha de género en la empresa.

Con base en estos hallazgos, diseñé un plan de actuación que busca garantizar una mayor participación y representación de las mujeres en los diferentes niveles y áreas de la empresa. El plan de actuación se puede consultar en el Anexo de esta tesis incluye medidas como la implementación de políticas de igualdad de género, el fomento de la formación y capacitación en temas de género y liderazgo femenino, así como la identificación de posibles sesgos de género en los procesos de selección y promoción.

Además, se promueve la participación activa y comprometida de todos los trabajadores y trabajadoras en la implementación del plan de actuación, fomentando así una cultura organizacional inclusiva y diversa.

Estoy convencido de que este plan de actuación permitirá corregir las desigualdades de género en Colorker y avanzar hacia una empresa más justa e igualitaria.

ANEXO 1: PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conforme a lo establecido en el artículo 8 del real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Procedemos a crear un plan de acción para corregir las desigualdades salariales, identificando objetivos, acciones específicas, plazos y quién será responsable de implementarlos y monitorearlos. El plan de acción debe incluir un sistema de seguimiento e implementación de mejoras en función de los resultados obtenidos.

- La compañía se compromete a implantar procedimientos homogéneos de reclutamiento, selección y contratación en todas sus regiones, basados en criterios de igualdad e incorporando un enfoque de género en todas las etapas del proceso. Adicionalmente, se informará al representante legal del trabajador (RLT) de la convocatoria y resultado del proceso mencionado.
- Los puestos existentes y de nueva creación se evalúan desde una perspectiva de género de acuerdo con los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las directrices y directrices de las asociaciones de mujeres y futuros decretos ministeriales.
- Facilitar la promoción interna de las mujeres COLORKER, especialmente en los ámbitos y puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Eliminación de prejuicios: Realizar formación y sensibilización para eliminar los prejuicios y estereotipos de género, y fomentar la diversidad en la empresa.
- Análisis de la brecha salarial: Analizar la brecha salarial para detectar las posibles desigualdades retributivas y tomar medidas para eliminarlas.
- Promoción de la diversidad: Fomentar la diversidad en la empresa y promover la contratación de empleados de diferentes géneros, razas, orientaciones sexuales, etc.
- Conciliación de la vida laboral y personal: Establecer medidas que permitan a los empleados conciliar su vida laboral y personal, como horarios flexibles, permisos remunerados, etc.
- Campaña de sensibilización podría incluir diferentes acciones, como por ejemplo:

1. Charlas y talleres sobre igualdad de género, en los que se abordan temas como los estereotipos de género, la brecha salarial, la conciliación laboral y familiar, entre otros.
2. Sesiones de formación para la gestión de la diversidad de género, en las que se enseñe a los líderes y responsables de la empresa a detectar y combatir la discriminación y el acoso sexual y laboral.
3. Campañas de comunicación interna que promuevan la igualdad de género, a través de la difusión de mensajes, imágenes y contenidos que visibilicen la presencia de mujeres en diferentes áreas de la empresa, y que promuevan la igualdad de oportunidades.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- **A. ESCARDINO, 2001. “La innovación tecnológica en la industria cerámica de Castellón”. Instituto de Tecnología Cerámica. Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas. Universitat Jaume I. Castellón.**

- **Alba Carosio, 2018. “FEMINISMO Y SOCIAL” - Iraidia Vargas Arenas Fundación .Editorial El perro y la rana.**
 - https://www.marxists.org/espanol/tematica/mujer/autores/carosio/feminismo_y_socialismo.pdf

- **Ana Ma Gálvez Mozo, 2008. “CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN MUJERES QUE TRABAJAN CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN: UN ANÁLISIS PSICOSOCIAL Y CULTURAL DE LAS ESTRATEGIAS DESPLEGADAS” Equipo investigador dirigido por: Ana Ma Gálvez Mozo.**
 - <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf>

- **BECKER, 2008. “Fundamentos teóricos de la relación entre educación y empleo. La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa”.**
 - <https://www.injuve.es/sites/default/files/9321-03.pdf>

- **BYPROBUEN ADVISOR, 2017. “El Sector cerámico, El orgullo de Castellón” INDUSTRIA, MATERIALES**
 - <https://probuen.es/blog/el-sector-ceramico-el-orgullo-de-castellon/>

- **Carmen Sánchez-Silva, 2021. “La brecha de género aumenta un punto hasta el 36,7% en 2021”.**
 - https://elpais.com/autor/carmen-sanchez-silva/#?rel=author_top

- **Cinzia Arruzza, 2016. “Reflexiones sobre el género. ¿Cuál es la relación entre el patriarcado y el capitalismo? Se reabre el debate Cinzia Arruzza, 2016”.**
 - <https://www.sinpermiso.info/autores/cinzia-arruzza>

- **De Fernández-Huerga, 2010. “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”**
 - <http://www.scielo.org.mx/>

- **De Miguel, Ana (2005). “Teoría feminista: de la ilustración a la globalización.” Editorial Minerva. p. 304. ISBN 84-88123-59-0. Kollontai, Alejandra (1977). La mujer nueva y la moral sexual. Editorial Ayuso. p. 70.**
 - https://es.wikipedia.org/wiki/Feminismo_socialista

- **Ignacio Álvarez Rodríguez, 2022. “El pluralismo feminista: balance y prospectiva”.**
 - <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rej/article/view/7423/7148#info>

- **Isabel Fernández Navarro, 2019. “LA MUJER EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE CCOO DE INDUSTRIA”.**
 - <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=Isabel+Ferna%CC%81ndez+NavarroResponsable+de+Mujeres+e+Igualdad&ie=UTF-8&oe=UTF-8>

- **M Ángeles Roca, 2018. “El talento del género y de la cerámica”.**
Observatorio de mercado.
 - <https://www.observatoriomercado.es/el-talento-del-genero-y-de-la-ceramica/>

- **M Flórez-Estrada, 2007. “Economía del género El valor simbólico y económico de las mujeres”.** Editorial UCR.
 - <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/5218/1/economia.pdf>

- **Milagros Sáinz, 2020. “Estudio realizado por el Ministerio de Igualdad en 2020, llamado Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos”.**
 - https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf

- **Organización Internacional del Trabajo, 2023. “La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?”.**
 - <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

- **Organización Internacional del Trabajo, 2023. “La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?”.**
 - <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

- **Organización Internacional del Trabajo, 2016. “Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016”.**
 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

- **Pwc, 2019. “Análisis de la brecha salarial de género en España Identificando las causas para encontrar las soluciones”.**
 - <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

- **Rosa Fernández, 2023. “Sueldo medio anual de un puesto a tiempo completo en España de 2008 a 2020, por género”.**
 - <https://es.statista.com/estadisticas/625909/evolucion-del-salario-medio-anual-por-genero-espana/>

- **Unión Sindical Obrera, 2022. “Brecha salarial por encima de los 5.000 euros, más paro y más jornadas parciales”.**
 - <https://www.uso.es/brecha-salarial-5000-euro-mas-paro-y-jornadas-parciales/#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20género%20en%20España%20es%20del%202019,euros%20menos%20que%20los%20hombres>

UNIVERSITAT
JAUME I