

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS**

**ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO**

**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**DEVRA MARTÍNEZ BALTAR**

**La discriminación de la mujer en el mercado laboral español.**

**Rio de Janeiro, junio de 2017.**

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS**

**ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO**

**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**DEVRA MARTÍNEZ BALTAR**

**La discriminación de la mujer en el mercado laboral español.**

**Trabalho de Conclusão de Curso, sob orientação da professora Ligia Fabris Campos apresentado à FGV DIREITO RIO como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.**

**Rio de Janeiro , junio 2017**

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS**  
**ESCOLA DE DIREITO FGV DIREITO RIO**  
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**La discriminación de la mujer en el mercado laboral español.**

Elaborado por Devra Martínez Baltar.

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à FGV DIREITO RIO como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.**

**Comissão Examinadora:**

**Nome do orientador:** Ligia Fabris Campos

**Nome do Examinador 1:** Ana Paula Sciamarella.

**Nome do Examinador 2:** Leandro Molhano.

**Assinaturas:**

---

Ligia Fabris Campos

---

Ana Paula Sciamarella

---

Leandro Molhano

**Nota Final:** \_\_\_\_\_

Rio de Janeiro, 26 de junio de 2017.

## **La discriminación de la mujer en el mercado laboral español.**

*Devra Martínez Baltar*

**Resumen:** El objetivo de este trabajo es, por medio de la recopilación de una serie de datos estadísticos sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español, que demuestran una situación desigual, y a través del estudio de los datos relacionados con el desarrollo del capital humano femenino, como son los niveles educativos, exponer y rebatir aquellas teorías que procuran justificar esta desigualdad. Para demostrar que se trata en realidad, de un caso de discriminación basado en el género, que al contrario de lo que esas teorías proponen, no son las actuaciones de las mujeres las que auto limitan su desarrollo y definen su carrera profesional, si no que más bien son otros factores externos a ellas que ellas no pueden elegir como la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional horizontal y vertical, las tareas domésticas y de cuidado y el techo de cristal. El trabajo será dividido en cuatro partes: la primera consiste en el análisis estadístico de los principales indicadores que perfilan la situación de la mujer en el mercado laboral español. La segunda es la exposición de las teorías que pretenden justificar la situación discriminatoria. La tercera es la deconstrucción de los argumentos de esas teorías, y la definición de los factores externos que limitan a la mujer en el mercado y cuyas causas son únicamente el género. Y la última parte de las conclusiones, tiene como fin poner de relieve la necesidad de la intervención del Estado a través de políticas de acción afirmativa en el camino hacia la consecución de una igualdad real dentro del mercado laboral.

**Palavras chave:** discriminación laboral por razón de género; división sexual del trabajo; tareas de cuidado y domésticas; segregación ocupacional horizontal y vertical; techo de cristal; acciones afirmativas.

**Abstract:** The aim of these Project is, expose the causes of the women's discrimination in the Spanish labor market; By means of gathering of a set of statistical data about the situation of women in the Spanish labor market, that reflects an unequal situation and through the study of data related to the development of female human capital, as educational levels. In order to prove that it is in fact a case of discrimination based on gender; On the contrary what these theories propose, it is not women performance the ones which auto restrict its development and define their professional career. There are other external factors, which they cannot choose as sexual division of labor, horizontal and vertical occupational segregation, housework and care and glass ceiling. These project is divided in four parts: The first is the statistical analysis of the main indicators that outline the situation of women in the Spanish labor market. Second one is the illustration of theories that seek to justify the discriminatory situation. Third one is the deconstruction of the arguments of these theories, and the definition of the external factors that limit women in the market and whose cause is only gender. Finally, in conclusion, last section aims to highlight the need for state intervention through affirmative action policies on the road to achieving real equality in the labor market.

**Keywords:** discrimination based on gender; sexual division of labor; housework and care; horizontal and vertical occupational segregation; affirmative action policies.



## Sumario

<b>1</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Situación actual del mercado laboral español.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1</b>	<b>Evolución de las variables relacionadas con el mercado de trabajo.....</b>	<b>3</b>
2.1.1	Tasas de actividad, empleo, paro e inactividad. ....	3
2.1.2	Calidad de los empleos : parcialidad e informalidad.....	8
2.1.3	Brecha salarial .....	19
2.1.4	El acceso a la protección social, las prestaciones de maternidad y de vejez.....	22
<b>3</b>	<b>Teorías que pretenden justificar la discriminación .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1</b>	<b>Deconstrucción de las teorías.....</b>	<b>29</b>
3.1.1	Inversión en desarrollo del capital humano de la mujer, niveles educativos. ....	29
<b>4</b>	<b>Causas de la discriminación. ....</b>	<b>36</b>
<b>4.2</b>	<b>Tareas domésticas y de cuidados.....</b>	<b>36</b>
4.2.1	Feminidad/masculinidad y la estigmatización de los trabajos femeninos.....	38
4.2.2	Pobreza económica y pobreza de tiempo. ....	38
4.2.3	Estado de bienestar, el instinto maternal y el concepto de familia unida .....	43
<b>4.3</b>	<b>Segregación vertical, meritocracia y techo de cristal. ....</b>	<b>47</b>
<b>5</b>	<b>Conclusión .....</b>	<b>54</b>
<b>6</b>	<b>Bibliografía.....</b>	<b>57</b>

## **1 Introducción.**

El presente trabajo toma como base de estudio el análisis del mercado laboral español en la última década a través de una serie de datos recopilados de diferentes instituciones públicas españolas y europeas, como son el Instituto Nacional de Estadística y el Eurostat. Comprobaremos a través de la evolución de las variables más descriptivas de la situación del mercado como son la tasa de actividad, paro, inactividad y la calidad de los empleos, como se siguen manteniendo a lo largo de los años las brechas de género, que son un indicador de la existencia de desigualdad en el mercado laboral.

Con el fin de explicar las causas de esta desigualdad estudiaremos las diferentes teorías de la discriminación que han sido propuestas para intentar justificar esta desigualdad que afecta a las mujeres, basándose la mayoría de ellas en atribuirle a la mujer una falta de capacitación académica y profesional así como un desinterés hacia su desarrollo profesional.

Con datos estadísticos basados en el desarrollo del capital humano femenino, como son los niveles educativos, así como con la demostración de la fuerte segregación ocupacional por sectores existente en el mercado, deconstruiremos estas teorías de la discriminación con el objetivo de verificar de que al contrario de lo que las teorías plantean no son las actuaciones de las mujeres las que auto limitan su desarrollo, sino que más bien son otros factores externos a ellas ,como son la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional horizontal y vertical, las tareas domésticas y de cuidados y el techo de cristal. Factores discriminatorios basados únicamente en el género.

Planteándonos entonces, con vistas a futuro, si la meritocracia como expresión del sistema liberal apoyado por un Estado que aboga por mínimas intervenciones en materia de políticas públicas que fomenten la igualdad, más allá de la no discriminación, son el problema y si el llevar a cabo políticas afirmativas vinculantes sería una solución para fomentar un cambio en el mercado laboral, ya que los datos nos ofrecen una visión pesimista, pues con el transcurrir de los años si es por la propia regulación del mercado parece que los avances son muy lentos y prácticamente inexistentes respecto a algunos sectores, actividades y niveles jerárquicos de poder.

## 2 Situación actual del mercado laboral español.

En las últimas tres décadas, la participación laboral de las mujeres, que es medida a través de las tasas de actividad, ha crecido de manera extraordinaria en España. Cabe destacar que este fenómeno de entrada en el mercado es más acusado en España, que en el resto de países europeos, ya que en la segunda mitad de los años ochenta la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral español aún se situaba en una de las últimas posiciones a nivel europeo<sup>1</sup>. Debido en gran parte, a la historia política del país, a una dictadura que duró casi 40 años y que en el contexto del nacionalcatolicismo<sup>2</sup> tuvo una gran influencia en relegar a la mujer al ámbito privado, al del hogar, con unas políticas que restringían las posibilidades de la mujer en el mercado laboral.<sup>3</sup>

En España sigue habiendo destellos de esta cultura patriarcal heredada de la alienación de la mujer social<sup>4</sup>, que supone una restricción en las opciones laborales a las que las mujeres tienen acceso. Ya que define por completo los distintos tipos de inserción social y las condiciones en las que se produce el acceso al empleo, porque determina innegablemente las estrategias de compromiso profesional de la mujer, que se ve completamente influenciado por su entorno, ya que los estereotipos que predominan en los entornos sociales en los que los sujetos se mueven son importantes para sus trayectorias laborales.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>“En 1987, la tasa de actividad femenina (esto es, la proporción de mujeres ocupadas y paradas en el total de mujeres en edad de trabajar) era en España un 37,1 %, la más baja de toda la UE con la sola excepción de Malta.” Consejo Económico y social de España. La participación laboral de las mujeres en España. Colección informes, Madrid, n. 5., 2016, p. 39. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

<sup>2</sup>SARASÚA, Carmen y MOLINERO RUIZ, Carme. Trabajo y niveles de vida en el Franquismo, Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género. In: *Working Papers*, Barcelona: Icaria Editorial, nº.3., 2008.

Disponible en: [http://www.h-economica.uab.es/papers/wps/2008/2008\\_03.pdf](http://www.h-economica.uab.es/papers/wps/2008/2008_03.pdf)

<sup>3</sup> Para poder acceder a un puesto de trabajo la mujer debía contar con la autorización de su marido en el caso de ser casada, así como para poder recibir personalmente el salario por su trabajo. Ley de Contrato de Trabajo de 1944. Capítulo II. Artículo 11 apartado d y Artículo 58.

Disponible en: <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1944/055/A01627-01634.pdf>

Esta Ley define también una serie de profesiones y sectores en los que se prohíbe que las mujeres sean contratadas, generando así unas actividades profesionales exclusivamente masculinas.

<sup>4</sup>“La cosificación implica, la referencia a una situación fáctica, a una situación resultante de una alienación de la cual no se es consciente; a una alienación que no se sabe a sí misma como tal y que, por tanto, se autolimita y se contrae a sí misma, incapaz ya de plantearse la posibilidad de su propia liberación”. CASTILLA DEL PINO, Carlos. Cuatro ensayos sobre la mujer. 4. Ed. Madrid: Alianza Editorial, 1974, p. 15.

<sup>5</sup>Como ejemplo: el análisis de la inserción de jóvenes varones y mujeres que siguieron una formación profesional “típica” del sexo opuesto. Y como mientras que los jóvenes no sufren tantos problemas de adaptación y aceptación, las chicas que escogieron profesiones típicamente masculinas, tienen mucha más probabilidad de sufrir desigualdades. Véase: LONGO, María Eugenia. Género y trayectorias laborales: Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. In: Revista de ciencias sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey: Trayectorias, vol.11, nº. 28, enero/Junio., 2009, p.133.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60712751008>.



Tal y como afirma Valdivieso: “Nuestras madres sembraron las semillas de la autonomía económica, como paso previo a la autonomía personal ; y nosotras en nuestras hijas las de la autovaloración positiva y la de la igualdad. Pero sin tener en cuenta el poder del patriarcado para subvertirlo todo y para adaptarse a cualquier circunstancia”.<sup>6</sup>

Este engranaje histórico nos ayuda a explicar las consecuencias que tiene para la mujer la búsqueda de reconocimiento como individuo y el deseo y necesidad de ejercer un trabajo retribuido salarialmente dentro del mercado laboral. En palabras de Gálvez:

“Esta herencia cultural que tenemos en España afecta innegablemente al comportamiento de las familias y de los empleadores, las pautas culturales que tanto influyen en los estereotipos tardan mucho tiempo en modificarse y sus efectos sobrepasan el periodo histórico en el que se desarrollaron. Así pues, el carácter auxiliar temporal, secundario, del trabajo femenino se ha mantenido en las decisiones de los miembros de los hogares y sobretodo en la percepción de los empleadores sobre las características supuestas de la mano de obra a contratar, al funcionar la discriminación estadística, y la aceptación social, y también política, del carácter auxiliar del trabajo femenino”<sup>7</sup>

Para analizar la situación real del mercado laboral en España, voy a pasar a estudiar las variables más representativas del mercado como son: la tasa de actividad, el paro y la calidad de los empleos, junto con las brechas por razón de sexo que presentan.

## **2.1 Evolución de las variables relacionadas con el mercado de trabajo.**

### *2.1.1 Tasas de actividad, empleo, paro e inactividad.*

La incorporación de la mujer al mundo laboral, aunque ha aumentado en las últimas décadas, aún es inferior a la de los hombres, de media 13,5<sup>8</sup> puntos porcentuales. La participación de las mujeres en el mercado laboral está estrechamente relacionada con el nivel educativo. Cuanto mayor nivel educativo mayor nivel de participación femenina. De esta forma, mientras que en los hombres la tasa de actividad es alta incluso en los niveles de estudios básicos (70,1% en niveles de educación básica obligatoria), en las mujeres la participación alcanza sus máximos

---

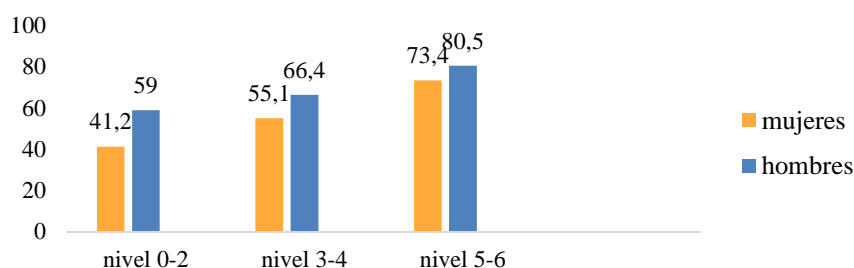
<sup>6</sup>CARRASCO GARCÍA, Joaquín, CUBERO NUÑEZ, Luis, ASENSIO, José María y LARROSA BONDÍA, Jorge. La vida emocional, las emociones y la formación de la identidad humana. 1. ed. Barcelona: Ariel, 2006, p. 8.

<sup>7</sup>GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MADROÑO, Paula. La desigualdad de género en las crisis económicas. In: **Investigaciones feministas**, Madrid: Ediciones Complutense, 2017, p. 125.

<sup>8</sup>Consejo Económico y social de España. La participación laboral de las mujeres en España. Colección informes, nº. 5, 2016, p. 39. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

en los estudios universitarios, donde llega a igualarse con la de los hombres (81,4 y 81,2 por 100 respectivamente).<sup>9</sup>

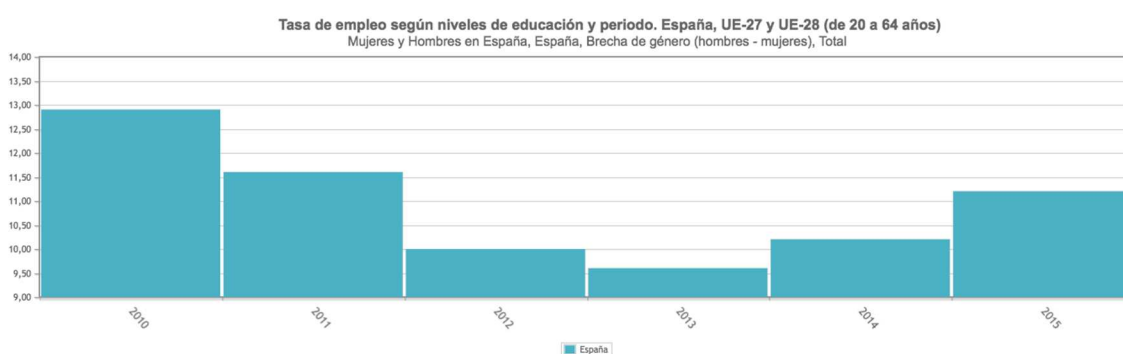
Figura 1. Tasa de empleo según niveles de educación. 2015.



Fuente: INE<sup>10</sup>

La brecha de género en la tasa de empleo formal, es la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de hombres y la tasa de empleo de mujeres para cada nivel educativo alcanzado por el individuo. Este indicador demuestra las diferencias existentes a la hora de conseguir empleo causadas por el género ya que no responden a factores de capacidad o cualificación, pues se comparan individuos con el mismo nivel educativo.

Figura 1. Brecha de género en las tasas de empleo.



Fuente: Encuesta Población Activa. INE.<sup>11</sup>

Se sitúa en 17,8<sup>12</sup> puntos para el nivel 0-2 siendo éste el de aquellas personas con preescolar, primaria y secundaria de primera etapa. Es de 11,3 en el nivel de educación intermedia, aquellos

<sup>9</sup>Ibídem, p. 44.

<sup>10</sup>Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10889>

<sup>11</sup>Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de la Población Activa.

Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10889>

<sup>12</sup> Resultados extraídos de los datos de la Figura 1. Tasas de empleo según niveles de educación. 2015.

graduados en secundaria y postsecundaria no superior y es 7,1 en educación superior, aquellas personas con carreras universitarias y más altas cualificaciones, habiendo esta última sufrido un aumento desde 2010. La mayor disparidad entre sexos se percibe por tanto, entre aquellas personas con niveles educacionales más bajos, en aquellos empleos que no requieren de estudios ni de una especialización académica.

El hecho de ser mujer supone una traba más a la hora de incorporarse al mercado laboral activamente. Mientras que los hombres pueden entrar en aquellos sectores que no precisan de unos estudios, de manera legal, las mujeres son marginalizadas en ese nivel educativo y relegadas a trabajar en trabajos informales que no cotizan legalmente, y por lo tanto no figuran en las estadísticas oficiales, como es por ejemplo, los trabajos de limpieza y cuidado que en la gran mayoría de ocasiones no tienen cotización, no están regulados, y su remuneración precaria no cotiza en la Seguridad Social ni figura en las estadísticas oficiales del Estado.<sup>13</sup> Las mujeres para tener la misma probabilidad de no estar paradas que los hombres y entrar dentro del mercado formal de empleo, deben invertir mucho más en su capital humano, en su preparación académica y profesional.

Cabe destacar que con la crisis financiera la brecha de género en la tasa de empleo, aumentó, . A pesar de ser los sectores masculinizados<sup>14</sup> los más fuertemente afectados con el estallido de la crisis, como fue la construcción.<sup>15</sup>

Y lo que refleja que cuando se produce una situación de incertidumbre económica que genera escasez de oferta de puestos de empleo, quienes primero son empujadas a abandonar el mercado laboral o a quienes se les cierra el acceso a él, son las mujeres. En palabras de L. Gálvez:

“las mujeres ocupadas en sectores feminizados, más volátiles respecto a las recesiones, son expulsadas del mercado laboral en mayor medida que los hombres al encontrarse en trabajos más temporales, precarios y de menor status y ser consideradas como una reserva flexible”<sup>16</sup>

<sup>13</sup>Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, el 30 % de las empleadas domésticas en España no están afiliadas a la Seguridad Social. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_519719.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_519719.pdf)

<sup>14</sup>La utilización de las palabras “feminizados” y “masculinizados” tienen como fin hacer referencia a aquellos trabajos tradicionalmente llevados a cabo por cada género. Por responder a causas culturales, históricas y sociales y no a habilidades naturales por razón de sexo.

<sup>15</sup>En España con el estallido del “boom inmobiliario”, la construcción fue el sector más castigado, generando el mayor número de desempleados como sector, tal y como reconocía la Encuesta de Población Activa en 2008, año de inicio de la crisis económica. Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0108.pdf>.

<sup>16</sup>GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MADROÑO, Paula. La desigualdad de género en las crisis económicas. In: Investigaciones feministas, Madrid: Ediciones Complutense, 2017, p. 121.

Mientras que la gran mayoría de los hombres inactivos lo son por ser pensionistas (61%) la mayoría de mujeres inactivas lo son por dedicarse a las tareas del hogar (47,2%).<sup>17</sup>

Las tasas de empleo están interrelacionadas con las tasas de paro. Las tasas de paro muestran la proporción de personas que estando en edad de trabajar y con disposición para ello, no tienen trabajo.

Tabla 1. Tasas de paro (porcentaje).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>MUJERES</b>	12,84	18,13	20,22	21,81	25,03	26,67	25,43	22,6
<b>HOMBRES</b>	10,05	17,64	19,57	21,04	24,58	25,6	23,6	19,6

Fuente: INE.<sup>18</sup>

El la Tabla 1 podemos observar como el mercado laboral español sufre en estos tiempos de crisis económica un alto grado de desempleo, tanto para hombres como para mujeres. Pero también podemos observar que así como las tasas de empleo eran menores en ellas, las tasas de paro ,que están interrelacionadas con ellas, son mayores. La media de tasa de desempleo en la última década se sitúa en el 14% para hombres y 20 % para mujeres, con una brecha de 6 puntos entre ambos sexos.<sup>19</sup>

Teniendo en cuenta que los sectores más afectados por la crisis fueron los masculinizados, especialmente la construcción, es difícil explicar como las mujeres aún siguen teniendo mayores tasas de desempleo y sufriendo más durante cualquier tipo de crisis económica.<sup>20</sup> Lo que define que el paro siempre es un riesgo que persigue más a las mujeres.

<sup>17</sup>VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010. p.15.

<sup>18</sup>Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11178>

<sup>19</sup>Resultados extraídos de la elaboración de la media aritmética de entre las tasas de paro recopiladas en la Tabla 1. Tasas de paro. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11178>

<sup>20</sup>GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MADROÑO, Paula. La desigualdad de género en las crisis económicas. In: **Investigaciones feministas**, Madrid: Ediciones Complutense, 2017, p. 121.

Si analizamos los parados de larga duración, aquellas personas que llevan buscando empleo más de 12 meses sin encontrarlo, encontramos que el 52,8% de los parados de larga duración son mujeres.<sup>21</sup>

Esta inseguridad ante la pérdida de empleo que acecha a la mujer de una forma mucho más insistente que a los hombres está ligada a un conformismo en los trabajos precarizados en los que las mujeres son la fuerza de trabajo por excelencia, ya que ellas saben que son las que más probabilidades tienen de perder su empleo y de verse relegadas al paro por periodos de tiempo más largos que los hombres debido a la dificultad para acceder a otros empleos. Incluso en los periodos de expansión económica, las mujeres tienen unos periodos de búsqueda de empleo en los que se mantienen en paro, mucho más largos que los hombres. En el 2007, antes del estallido de la crisis, el número de parados hombres de larga duración buscando empleo sin éxito por más de 12 meses era del 16,8 % sobre el total de parados mientras que el porcentaje de mujeres era del 20,9 %.<sup>22</sup>

Los hombres tienen menos paro, en cualquier nivel de estudios.<sup>23</sup> Y si comparamos las tasas de paro entre personas analfabetas, con educación obligatoria y con educación superior, nivel educativo en la que ambos sexos tienen los porcentajes de paro más bajos. Observamos como, la inversión en educación para evitar el paro, es mucho más necesaria para mujeres que para hombres.

Tabla 2. Tasa de paro según niveles educativos, tomando como base la tasa de paro total de cada sexo. (porcentaje).

	Analfabetos	Educación primaria	Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	Educación superior
	2016T4	2016T4	2016T4	2016T4
<b>Hombres</b>				
Total	35,10	31,57	13,90	9,86
<b>Mujeres</b>				
Total	52,91	31,50	20,27	12,71

<sup>21</sup>52,8% mujeres respecto al total de parados de larga duración y 50,4 % de hombres. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11186>.

<sup>22</sup>EUROSTAT, *Labour Force Survey*. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

<sup>23</sup>Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6393>

Las probabilidades de no estar en paro en mujeres, difieren entre las que no tienen estudios y las que tienen hasta en un 40%. Pues la mitad de las mujeres paradas no tienen estudios, mientras que de entre los parados hombres, un tercio de los parados no tienen estudios.

### 2.1.2 Calidad de los empleos: parcialidad e informalidad.,

La jornada a tiempo parcial supone una jornada menor a la habitual que por consiguiente está generalmente retribuida con salarios más bajos pero que permitiría compaginar la actividad laboral con tiempo para otro tipo de actividades independientes al mercado laboral, como pueden ser la formación o conciliación con la vida familiar.

Las características específicas de este tipo de jornada tienen que ver con materia regulatoria, pues es una forma atípica de ocupación por su alejamiento del referente de la norma laboral y por su confinamiento generalmente en las categorías profesionales más bajas.<sup>24</sup>“La catalogación de la jornada laboral como parcial incide sobre las propias condiciones de trabajo, sobre la protección social y también sobre el salario y la cualificación asignados”<sup>25</sup>.

Tabla 3. Número de trabajadores a tiempo parcial según periodo y sexo, en miles.

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
<i>Hombres</i>	772,8	737,1	729,9	633,2	603,9	556,6
<i>Mujeres</i>	2039,4	2021,6	1977,4	1921,5	1894,2	1881,5

Fuente: EPA<sup>26</sup>

<sup>24</sup>REYES BELTRÁN, FELIP. Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. In: **Revista Universidad Complutense de Madrid**, Madrid: Ediciones Complutense, nº17., 2000. p.151.

Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0000220139A/32467>

<sup>25</sup>MARUANI, Margaret. La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo. In: **Revista de Economía y Sociología del Trabajo**, Madrid: Ediciones Complutense, nº13., 1991. p.132.

<sup>26</sup>Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.

Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10893>.

Tabla 4.Cociente de mujeres respecto a hombres según tipo de jornada.

Tipo de jornada	Cociente de mujeres respecto a hombres				
	2014	2013	2012	2011	2010
Total	85,6	83,0	82,8	83,7	85,1
Completa	89,6	86,3	85,7	82,4	89,0
Parcial	90,7	82,5	79,8	96,6	78,7

Fuente: EPA<sup>27</sup>

El trabajo a tiempo parcial , tal y como muestran las tablas 3 y 4, es en España una forma de ocupación fundamentalmente femenina, el numero de las mujeres empleadas a jornada parcial es más del doble que el número de hombres.

Es importante, estudiar la distribución por edad del empleo a tiempo parcial ya que este factor está a su vez estrechamente vinculado, a las razones por las que se tienen este tipo de empleo.

---

<sup>27</sup>Instituto Nacional de Estadística.  
Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11218>

Tabla 5. Tasa de personas empleadas en jornada parcial por sexo y grupos de edad respecto de la tasa total de personas empleadas a jornada parcial.

	2015	2014
<b>Hombres</b>	46,9	47,9
De 16 a 19 años	28,1	28,5
De 20 a 24 años	116,3	16,2
De 25 a 29 años	9,3	9,2
De 30 a 34 años	6,6	6,0
De 35 a 39 años	5,5	5,4
De 40 a 44 años	4,9	4,6
De 45 a 49 años	4,1	4,3
De 50 a 54 años	4,5	3,8
De 55 a 59 años	6,1	6,3
De 60 a 64 años	15,9	18,5
De 65 a 69 años	36,0	40,5
<b>Mujeres</b>		
De 16 a 19 años	61,1	64,5
De 20 a 24 años	45,1	46,5
De 25 a 29 años	29,1	29,4
De 30 a 34 años	23,6	23,8
De 35 a 39 años	24,6	25,4
De 40 a 44 años	24,2	25,1
De 45 a 49 años	24,8	24,1
De 50 a 54 años	21,2	21,5
De 55 a 59 años	21,0	21,5
De 60 a 64 años	23,6	23,7
De 65 a 69 años	33,8	41,2

Fuente: EPA<sup>28</sup>

Si analizamos la jornada parcial como una opción voluntaria cabe destacar que mientras que en los hombres, por grupos de edad, este tipo de jornada se concentra en jóvenes que pueden compaginarlo con sus estudios y grupos de mayor edad que pueden optar a ella como una preparación hacia la jubilación<sup>29</sup>, práctica frecuente en determinadas empresas, como son las fabricas y empresas siderúrgicas con gran peso en la economía española y en las que la mano de obra es masculina.

<sup>28</sup>Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa del Gobierno de España, del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0416.pdf>

<sup>29</sup>A partir del 1 de enero de 2013, con la Reforma efectuada en la Ley General de la Seguridad Social, la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación es de 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin estos requisitos de cotizaciones acumuladas, la regla general establece los 67 años como edad mínima para jubilarse, a excepción de aquellas personas para las que resulte de aplicación la legislación anterior en cuyo caso, se mantienen los 65 años con una cotización acumulada de 36 o más años. Disponible en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/177422](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/177422)



Para saber si este tipo de jornada responde o no a una elección personal, cabe estudiar las razones por las que las personas están empleadas en este tipo de jornada.

Tabla 6. Razones del trabajo a tiempo parcial en España.2015.(población de 15 a 64 años).

	Mujeres	Hombres
<i>No poder encontrar trabajo a jornada completa</i>	60,1	71,9
<i>Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores.</i>	12,7	0,9
<i>Otras obligaciones personales o familiares,</i>	5,9	0,9
<i>Seguir cursos de enseñanza o formación</i>	4,6	8,8
<i>Enfermedad o incapacidad propia</i>	0,9	0,5
<i>Otros motivos</i>	15,7	17,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística<sup>30</sup>

Estudiando las Tablas 5 y 6 conjuntamente, es reseñable destacar el grupo de las mujeres con edades comprendidas entre los 35-50<sup>31</sup> años que optan por hacerse cargo del cuidado del cuidado de terceros así como de otras obligaciones que definen como personales y familiares, lo que las relega a que su salario sea un complemento extra a la renta familiar. Optar por la jornada parcial supone un riesgo ya que en ocasiones esta situación que comienza por ser transitoria, dejar el trabajo parcialmente para llevar a cabo tareas de cuidados, en aquellos años donde laboralmente se promocionan más las personas, la puede convertir en una situación permanente involuntariamente.

<sup>30</sup>Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa del Gobierno de España, del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0416.pdf>

<sup>31</sup>Mientras que en los hombres, en estos rangos de edad la parcialidad baja, en las mujeres aumenta la jornada. Tabla 6.

Miller<sup>32</sup> demuestra que tener una jornada parcial incrementa la probabilidad de obtener un empleo a tiempo parcial de nuevo y disminuye la probabilidad de obtener uno a tiempo completo, incluso cuando la jornada parcial fue una opción temporal debida al cuidado de los hijos.

Para analizar si esta parcialidad motivada por razones de cuidado de terceros y obligaciones familiares, tiene como exponente más significativo el cuidado de hijos, es importante analizar como influencia la maternidad y paternidad a la hora de elegir este tipo de jornada.

Tabla 7. Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar.

	MUJERES	HOMBRES
<b>Hogar unipersonal</b>		
Con hijos	23,9	5,8
Sin hijos	16,1	7,1
<b>Adulto viviendo en pareja</b>		
Con hijos	27,5	4,3
Sin hijos	21,0	6,6
<b>Adulto total</b>		
Con hijos	28,1	6,2
Sin hijos	23,2	9,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística<sup>33</sup>

<sup>32</sup>MILLER, Carole. *Structural change in the probability of part-time participation by married women*. In Bulletin of Economic Research, Londres: John Wiley and Sons LTD, vol 49, nº4, octubre.,1997. p. 257.

<sup>33</sup>Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10929>

Mientras que para las mujeres el tener hijos aumenta su presencia en trabajos con jornada parcial y más cuando viven en pareja, en los hombres sucede lo contrario, al formar un hogar con hijos disminuye su probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Lo que confirma que, las mujeres trabajen en este tipo de jornada tiene mucho que ver con el cuidado de sus hijos y su carrera profesional como salario complemento al salario del “cabeza de familia”. Los hombres al vivir en pareja y tener hijos representan la menor tasa de participación en contratos con jornada a tiempo parcial siendo los hombres sin hijos son los que prefieren este tipo de jornada laboral.

Este tipo de jornada es un fenómeno clave para entender la coyuntura económica de España, ya que cada vez aumenta más el número de trabajos a jornada parcial por ser para las empresas más económico generar este tipo de trabajo cuya regulación laboral es más vaga y cuyas retribuciones salariales no están tan estrictamente reguladas como están los salarios para las jornadas a tiempo completo, lo que al final, se resume en que más que una flexibilización de horario de la que puedan beneficiarse los trabajadores, se trata de una flexibilización de la que pueden servirse las empresas para no cumplir con todas las obligaciones, tanto pecuniarias como de derechos laborales, que supone contratar a alguien en un contrato indefinido a jornada completa.<sup>34</sup>

Si lo analizamos contextualizándolo dentro del marco jurídico regulador del mercado laboral se van perfilando las razones de la involuntariedad y podemos concluir en que el trabajo a tiempo parcial se dibuja como una forma de empleo precario que las mujeres se sienten obligadas a aceptar en un mercado fuertemente segregado sexualmente.

No deja de ser una involuntariedad en casi todas las razones expuestas, ya que, aunque sólo en la opción de “no haber podido encontrar trabajo de jornada completa” se trate claramente, de mujeres que están interesadas en un tipo de trabajo que no consiguen, en el resto de opciones como es el cuidado de otras personas y por obligaciones familiares, no es una decisión absolutamente voluntaria.

Con el fin de entender si el elegir la jornada parcial para hacerse cargo del cuidado de hijos, elección tomada como la Tabla 7 demuestra por las mujeres, no tanto así por los hombres, es

---

<sup>34</sup> En esta línea, la Secretaría de Acción Sindical del Sindicato Unión General de Trabajadores en “la precarización del mercado de trabajo en España”, 15 de enero de 2015. p. 5.  
Disponible en: [http://www.ugt.es/Publicaciones/precarizacion\\_mercado\\_trabajo\\_evidencias\\_espanya\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/precarizacion_mercado_trabajo_evidencias_espanya_UGT.pdf)

una opción llevada a cabo por la mayoría de mujeres con independencia de su nivel educativo. Es interesante estudiar los niveles educacionales de hombres y mujeres con este tipo de jornada.

Tabla 8. Ocupados a tiempo parcial, por género y nivel de estudios. Población entre 16 y 65 años (puntos porcentuales)

<i>Distribución 2000</i>				<i>Mujeres</i>
				35
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	
<i>Educación primaria</i>	0,3382	0,2385	0,3163	<b>0,8342</b>
<i>Educación secundaria 1(1er ciclo)<sup>36</sup></i>	0,2691	0,2385	0,2624	<b>0,8001</b>
<i>Diplomados universitarios o equivalentes</i>	0,1753	0,2303	0,1874	<b>0,7298</b>
<i>Licenciados, ingenieros superiores y doctores( titulados superiores)</i>	0,0762	0,1189	0,0856	<b>0,6947</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa<sup>37</sup>

De acuerdo con la Tabla 8, mientras que en las mujeres el nivel educacional influencia de forma evidente el optar o no por esta jornada, ya que a mayor nivel educacional se comprueba un gran descenso en la parcialidad, que pasa de ser 33,82% en mujeres con educación primaria a el 17,53% en mujeres con títulos universitarios. En los hombres, las diferencias en optar por la parcialidad no se ven prácticamente influenciadas por el nivel educativo, pues los que tienen

<sup>35</sup>Esta última columna, son los puntos porcentuales de mujeres con jornada parcial tomando como base el porcentaje total de mujeres con jornada parcial.

<sup>36</sup> Educación secundaria , hasta nivel obligatorio ( 4º grado ESO). No incluye bachillerato, que es educación secundaria no obligatoria.

<sup>37</sup>VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010. p.65.

estudios primarios representan el 23,85% y los que tienen estudios universitarios el 23,03%. Por lo tanto, el perfil de un hombre contratado a tiempo parcial no hay un rasgo educacional característico, mientras que en las mujeres el perfil de mujer contratada a tiempo parcial tiene relación con unos niveles educacionales medios o bajos.

Las razones que están detrás de aceptar o no este tipo de jornada guardan conexión con su retribución. La brecha salarial por tipo de jornada, es la diferencia entre los salarios retribuidos a hombres y mujeres por hora trabajada, según el tipo de jornada laboral, que puede ser o completa, aquellos trabajadores cuyo puesto requiere del máximo de horas posibles a trabajar por ley, 8 horas diarias (no incluidas horas extraordinarias cuya regulación lleva unos parámetros legales específicos) y los de jornada parcial, aquellos trabajadores cuya jornada semanal es inferior a 35 horas y que por ley, según lo establecido en el Estatuto de Trabajadores, no pueden realizar horas extraordinarias.<sup>38</sup>

Tabla 9. Brecha salarial por tipo de jornada, salario por hora.<sup>39</sup>

	2014 <sup>40</sup>	2013	2012	2011	2010
<b><i>Jornada a tiempo completo</i></b>	9,6	13,4	13,9	12,8	10,2
<b><i>Jornada a tiempo parcial</i></b>	18,6	28,2	31,9	30,9	34,6

Fuente: Instituto nacional de Estadística<sup>41</sup>

<sup>38</sup>Es también un contrato a tiempo parcial el celebrado con el trabajador jubilado parcial que reduce su jornada entre un 25 y un 75 por 100 cuando el contrato de relevo se celebre a jornada completa y duración indefinida, o entre un 25 y un 50 por 100 en otro caso y es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>39</sup>“La brecha salarial en salario hora siempre dará unos valores inferiores que la ganancia bruta anual, ya que solamente el hecho de multiplicar la diferencia entre lo que reciben mujeres y hombres por un salario hora, por las horas trabajadas a lo largo de un año arroja diferencias mayores, y la acumulación de la diferencia acrecentaría la brecha salarial” Tal y como explica la Secretaria de Igualdad de UGT en el Informe sobre desigualdad salarial, “la igualdad salarial un objetivo pendiente” 22 de febrero de 2016, p.2.

Disponible en [http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad\\_salarial\\_objetivo\\_pendiente.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad_salarial_objetivo_pendiente.pdf)

<sup>40</sup>Tabla 9. 2014 último año con datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, por ser la última Encuesta de Estructura Salarial, que se realiza cada 4 años.

<sup>41</sup> Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10891>

Esta brecha salarial es mayor en jornada parcial que en jornada completa. Por lo tanto, dentro de los puestos a jornada parcial, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se acentúan. Si analizamos la retribución por hora teniendo en cuenta los niveles educativos de los individuos:

Tabla 10. Ganancia media por hora trabajada, según tipo de jornada, sexo y nivel de estudios.

	Tiempo completo	Tiempo parcial
<b>Hombres</b>		
Todos los estudios	9,22	9,82
Sin estudios	6,69	5,27
Educación primaria	7,49	7,06
Educación secundaria I (1.º ciclo)	7,35	10,00
Formación profesional de grado medio (FP I)	8,74	9,36
Formación profesional de grado superior (FP II)	9,66	9,74
Educación secundaria II (2.º ciclo)	10,57	9,37
Diplomados universitarios o equivalente	12,74	10,72
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	16,45	13,14
<b>Mujeres</b>		
Todos los estudios	7,58	6,50
Sin estudios	5,08	5,07
Educación primaria	5,67	5,37
Educación secundaria I (1.º ciclo)	5,70	5,80
Formación profesional de grado medio (FP I)	6,51	6,79
Formación profesional de grado superior (FP II)	7,14	7,02
Educación secundaria II (2.º ciclo)	7,64	6,63
Diplomados universitarios o equivalente	9,98	8,59
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	11,59	10,71

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.<sup>42</sup>

Comprobamos que la ganancia media por hora en cualquier tipo de jornada y para cualquier nivel de estudios<sup>43</sup> es siempre superior para los hombres.<sup>44</sup> Pero mientras que en la jornada a tiempo completo la ganancia media por hora en relación al nivel de estudios se comporta de manera muy similar tanto para hombres como mujeres, mayores rentas cuanto mayor nivel de estudios, aunque la prima a estudios siga siendo mayor en hombres. En el empleo a tiempo

<sup>42</sup>VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010.p. 57.

<sup>43</sup>Disponible en:<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p133/a2010/10/&file=09003.px>

<sup>44</sup>VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010.p. 58.

parcial los patrones de funcionamiento son otros. Pues al analizar los datos de la columna de hombres en jornada parcial de la Tabla 10, vemos que la diferencia en la ganancia media por hora entre hombres con educación secundaria y graduados universitarios es mínima, pasa de 10 a 10,72. Al contrario que lo que acontece con las mujeres, para las que la diferencia es acusada, pues para ellas el alcanzar el nivel de graduadas universitarias puede suponer un aumento de la ganancia media por hora en jornada parcial de casi el doble, de 5,8 hasta 10,71 en títulos superiores.

Si la diferencia entre retribuciones por hora no responde uniformemente en hombres y mujeres a los niveles educativos, pasaremos a tomar en cuenta los años de experiencia y antigüedad.

Tabla 11. Ganancia media por hora, género, años de antigüedad y tipo de jornada (euros).

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo
<b>Hombres</b>			
Menos de 1 año	6,48	6,87	0,39
De 1 a 3 años	7,88	8,15	0,27
De 4 a 10 años	9,42	11,64	2,22
De 11 a 20 años	11,56	17,18	5,62
De 21 a 29 años	12,69	18,90	6,21
De 30 años y más	13,37	43,07	29,70
<b>Mujeres</b>			
Menos de 1 años	5,68	5,40	-0,28
De 1 a 3 años	6,65	6,08	-0,57
De 4 a 10 años	7,99	7,07	-0,92
De 11 a 20 años	9,70	9,82	0,12
De 21 a 29 años	10,02	11,99	1,97
De 30 y más años	11,06	9,94	-1,12

Fuente: INE<sup>45</sup>

La Tabla 11 demuestra que, la antigüedad laboral es un factor con gran importancia para justificar las diferencias entre retribuciones percibidas dentro del colectivo masculino. En la

<sup>45</sup> Ibídem, p. 58.

jornada parcial, un hombre con más de 30 años de experiencia puede cobrar hasta 7 veces más que uno sin experiencia. Esto no sucede así con las mujeres, para las que poseer o no antigüedad no produce una gran diferencia en la ganancia por hora.

La explicación de este hecho reside en el tipo de ocupaciones donde se concentra el empleo a tiempo parcial masculino y donde se concentra el femenino.

Relacionando las Tablas 8 y 10, cabe destacar que en el único nivel que las mujeres más ganan dentro de la jornada parcial que es las graduadas universitarias es justo la posición donde menos mujeres trabajan a tiempo parcial, aunque siguen cobrando menos que los hombres con su misma educación. Lo que supone a su vez, que son las mujeres con menor nivel de estudios las que más probabilidades tienen de tener jornada parcial, pues esta parcialidad de la jornada va disminuyendo en cuanto aumenta los niveles de estudios.<sup>46</sup>

Mientras que para las mujeres está penalizado económicamente el trabajar a jornada parcial, para los hombres no lo está, su ganancia media por hora puede llegar a ser incluso superior a la que se obtiene en la jornada completa.<sup>47</sup> Como sucede con aquellos trabajadores que se encuentran en trámite hacia la jubilación.

La ganancia media por hora de las mujeres que ya de por sí es menor en cualquier tipo de contrato, y en cualquier tipo de jornada,<sup>48</sup> es penalizada en jornadas parciales, a diferencia de los hombres. La ganancia media por hora asociada a la jornada parcial es inferior a la de la jornada completa (penalización de la jornada parcial) pero sobretudo en mujeres, si se comparan hombres con características similares la penalización casi desaparece.

“Por tanto, el perfil que seguirá un trabajador contratado a tiempo parcial es el de una mujer con un bajo nivel de estudios, de mediana edad (30-49 años), que tiene un empleo en el sector servicios, cuya actividad más probable es el trabajo doméstico o el comercio, y cuya clasificación profesional es trabajadora no cualificada o trabajadora de servicios de restauración y vendedora de comercio, con una jornada parcial debida al tipo de actividad que desarrolla, donde las empresas no precisan contratar a jornada completa, o porque no encuentra un empleo a tiempo completo. Y con un contrato temporal, no indefinido”.<sup>49</sup>

Estamos asistiendo a una doble discriminación, la brecha salarial y la inserción laboral en una

<sup>46</sup>Ver en: Tabla 9. Ocupados a tiempo parcial, por género y nivel de estudios.

<sup>47</sup>Tabla 11. VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010. p. 80.

<sup>48</sup>Tablas 10 y 11.

<sup>49</sup>VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010. p.61.



jornada a tiempo parcial, desempeñada por un tercio de las mujeres trabajadoras, de las cuales más del sesenta por ciento, según datos del Instituto Nacional de Estadística, lo desempeñan de manera involuntaria por no poder acceder al mercado de trabajo con una jornada a tiempo completo.

La desventaja es evidente en dos vertientes:

1. La dificultad para encontrar un trabajo a jornada completa por el tipo de sector feminizado donde la mujer tiene más oportunidades de encontrar empleo, en el que también existiría una brecha salarial con respecto a los hombres y que son trabajos más precarizados y peor retribuidos.
2. La penalización en la jornada parcial que sufren las mujeres, sobretudo aquellas con niveles de estudios medios, que desaparece para los hombres.

Es decir, el mercado laboral presenta desigualdades de condiciones para hombres y mujeres, pues ellas están relegadas a aquellos sectores feminizados que ya de por sí por el tipo de actividad económica ofrecen trabajos precarios y mal remunerados, y además son peor retribuidas para ese tipo de jornada parcial con el que se tienen que conformar.

El mercado juega con la idea de la mujer como un elemento barato y manejable “Es una consideración de las mujeres como un elemento menos productivo y a la vez más versátil dentro del ámbito laboral, ya que las rentas que reciben son más bajas”<sup>50</sup>

### 2.1.3 Brecha salarial.

En el apartado anterior hemos verificado la existencia de brechas en la retribución salarial tomando como referente las ganancias por hora de los diferentes tipos de jornada.<sup>51</sup> Aquí estudiaremos la brecha salarial como la diferencia entre los salarios medios totales percibidos anualmente por hombres y mujeres.

Así, mientras el salario medio anual de los hombres, fue de 25.727,24 euros, el de las mujeres fue de 19744,82 euros, es decir, 5982,42 euros al año menos de media<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup>CASTAÑO, C, IGLESIAS, C, MAÑAS, E. y SÁNCHEZ HERRERO, M. Diferencia o discriminación. La situación actual de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información, In: Informe Consejo Económico y Social. Madrid: Colección Estudios, n. 73., 1999, p. 29.

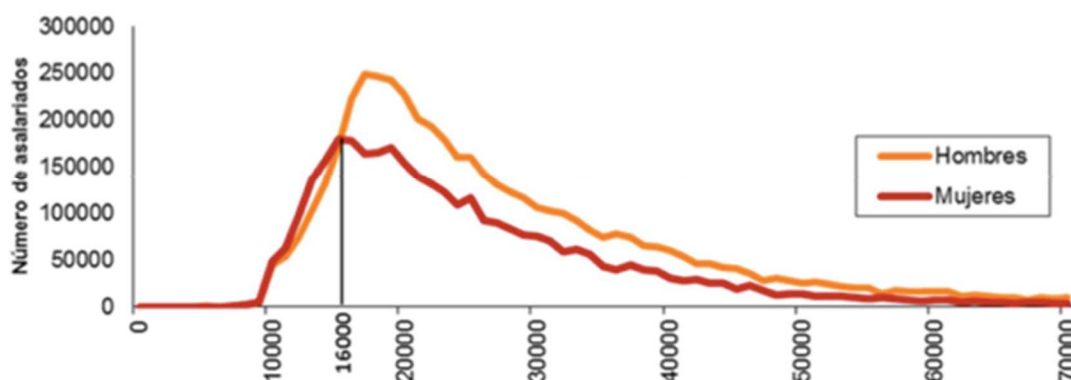
<sup>51</sup> Tablas 9, 10 y 11.

<sup>52</sup>Teniendo en cuenta el total de salarios percibidos por personas empleadas sin distinción de niveles educativos. Encuesta de Estructura Salarial. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np977.pdf>

Si tomamos en cuenta, los más altos niveles educativos, como son aquellos en los que se llevan a cabo las actividades profesionales, científicas y técnicas. “De las 288.600 mujeres que trabajan en estos campos cobran 9.416,91 euros anuales de media menos que sus compañeros hombres”.<sup>53</sup>

Para hacernos una idea, de los salarios percibidos por hombres y mujeres, y entre que cantidades oscila el salario percibido por la mayoría de la población masculina y femenina. Cabe estudiar la distribución del salario bruto, sin tener en cuenta especificidades como las horas extraordinarias, de hombres y mujeres.

Figura 3. Distribución del salario bruto anual a tiempo completo. (2014, salario anual en euros).

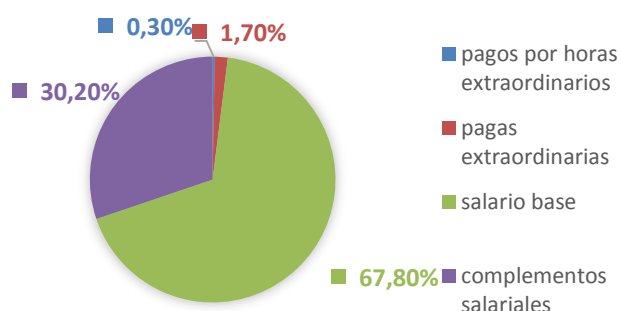


Comprobamos con la Figura 3, que en los únicos tramos salariales, en los que hay un mayor número de mujeres que de hombres, es entre aquellas personas que cobran menos de 16.000 euros anuales, a partir de esta cantidad, para retribuciones mayores, siempre hay una mayor proporción de hombres que de mujeres percibiendo mejores salarios.

Si desglosamos los factores que componen el grueso del salario que acaba percibiendo un trabajador por su trabajo. Comprobamos que la estructura es la siguiente:

<sup>53</sup>Datos de la EPA, extraídos del informe de la Secretaría de Igualdad de UGT, Informe sobre desigualdad salarial, “la igualdad salarial un objetivo pendiente” 22 de febrero de 2016, p.2. Disponible en [http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad\\_salarial\\_objetivo\\_pendiente.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad_salarial_objetivo_pendiente.pdf)

Figura 4. Desglose de salario.



Fuente: INE<sup>54</sup>

Lo que marca la diferencia más llamativa en el salario a percibir son los complementos salariales, que tienen una importancia de un 30% del salario. En estos complementos salariales que son de carácter discrecional por parte del empleador es donde se produce la discriminación más visible hacia las mujeres. Los complementos salariales suelen ser negociados de manera individual o a través de la negociación colectiva por sindicatos con el empleador y se dan por razones como pueden ser los estudios o los idiomas.

Que se produzcan estas diferencias salariales por razones de sexo alerta de que a la hora de negociar colectivamente sobre los salarios y los derechos laborales, las mujeres son las grandes ausentes, y de que los sindicatos no estarían poniendo la debida diligencia en reparar la situación de desventaja de la colectividad femenina<sup>55</sup>. Y en tiempos como los actuales, en los que tras la última Reforma Laboral, las leyes han reducido su carácter vinculante para ceder poder a las negociaciones dentro de la empresa, lo torna una situación aún más preocupante.<sup>56</sup>

La mayoría de este diferencial se debe a diferencias en los rendimientos de la educación

<sup>54</sup> Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np977.pdf>. p. 4.

<sup>55</sup> “Tal y como sugieren los resultados de Blau y Kahn (2000), “la descentralización, entendida como negociación colectiva a nivel de empresa, tiende a incrementar el diferencial salarial total. Con respecto a la importancia de la segregación ocupacional, se observa que la importancia de este factor en la explicación del diferencial salarial total crece de 1995 a 2006, al aumentar su importancia en las diferencias en el salario base y en los complementos salariales. En consecuencia, crecen las diferencias por género en las categorías ocupacionales en las que trabajan hombres y mujeres en la misma empresa.” Extraído de: VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010. p.43

<sup>56</sup> Los principales cambios producidos por la Reforma Laboral de 2012, Real Decreto Ley 3/2012, son la prioridad a los convenios de empresa frente a los de sector, que permite incluso los descuelgues de empresas con respecto al convenio del sector, siempre y cuando exista un acuerdo con los representantes de los trabajadores y la posibilidad de modificaciones unilaterales en las condiciones de trabajo.

universitaria en el salario base. Ya que el poseer educación universitaria lleva a los hombres a ocupar categorías profesionales más altas, en términos salariales, que las que ocupan las mujeres con educación universitaria.

Pero también existe una penalización salarial, dentro de los sectores feminizados para las mujeres ya que dentro de estos trabajos con menores remuneraciones y donde hay un mayor número de empleadas que empleados las mujeres tienen menores complementos salariales. Los hombres sufren una penalización salarial del 9% por trabajar en ocupaciones femeninas, mientras que las mujeres sufren una penalización de cerca de un 20% por trabajar en las empresas de los sectores feminizados<sup>57</sup>.

De acuerdo con las estimaciones de uno de los principales sindicatos de trabajadores españoles, UGT, “tomando como referencia 251 días laborales las mujeres españolas tendrían que trabajar 79 días adicionales al año para que su trabajo recibiera una retribución equivalente a la masculina. Expresado de forma alternativa, para alcanzar retribuciones equivalentes a las que reciben los hombres en 35 años. Las mujeres deberían trabajar 46 años y medio”.<sup>58</sup>

#### *2.1.4 El acceso a la protección social, las prestaciones de maternidad y de vejez*

Las prestaciones sociales de la Seguridad Social, sólo pueden ser percibidas por aquellos trabajadores empleados en el mercado formal. De esta forma, sólo recibe prestaciones de maternidad quien esté cotizando a la Seguridad Social y prestaciones de vejez quien haya

---

<sup>57</sup>“El estudio de De la Rica Goiricelaya (2007), utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES-95 y EES-2002), evidencia que la segregación de mujeres en empresas y ocupaciones de baja remuneración dentro de una misma empresa contribuye de manera significativa a la explicación de la brecha salarial de género, sobre todo en términos de menor salario base, y por tanto en términos de segregación de las mujeres en categorías profesionales de menor remuneración. El análisis muestra también que la brecha salarial de género en España se debe fundamentalmente a que los hombres en España cuentan con unos complementos salariales que superan en casi un 60% a los complementos salariales de las mujeres y que estas diferencias en los complementos salariales lejos de disminuir han aumentado. Estas diferencias se deben sobre todo a que las actividades y ocupaciones masculinizadas ofrecen complementos salariales superiores a los de los trabajos feminizados, pero además los hombres sufren una penalización salarial del 9% por trabajar en “ocupaciones femeninas”, mientras que las mujeres sufren una penalización de cerca de un 20 por ciento por trabajar en “empresas femeninas”.”.

GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRIGUEZ MADROÑO, Paula. El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión. In: Revista Internacional de Ciencias Sociales, Madrid: AREAS, nº32.,2013. p. 110.

Disponible en: <http://revistas.um.es/areas/article/view/192321>

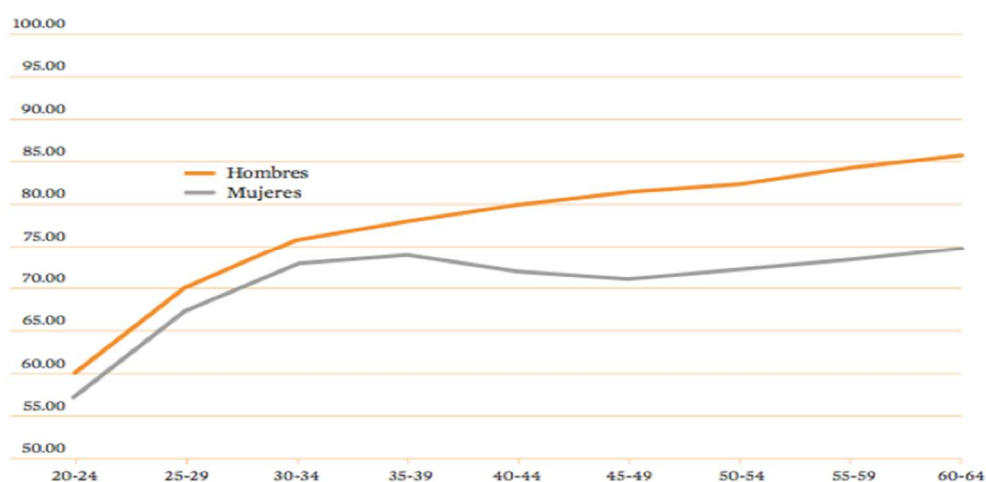
<sup>58</sup>Informe de la Unión General de Trabajadores sobre igualdad salarial del 22 de febrero de 2015, p. 27. Disponible en: [http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME\\_UGT\\_SOBRE\\_IGUALDAD\\_SALARIAL\\_2015.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_UGT_SOBRE_IGUALDAD_SALARIAL_2015.pdf).

cumplido con los requisitos de cotización acumulada.

Las brechas de género por desventajas presentes en el mercado laboral por razón de sexo hacen que la vida laboral de las mujeres esté marcada por una menor baja de participación en empleos que coticen formalmente. Tal y como presentamos en el apartado: 2.1.2 sobre calidad de los empleos : parcialidad e informalidad.

Para comprobar como repercute en la cotización a la Seguridad Social de las mujeres estas condiciones de parcialidad, y conciliación con la vida familiar. Debemos analizar el tiempo que de media las personas cotizan.

Figura 5. Tiempo medio en el empleo desde el alta inicial en la Seguridad Social por edad y sexo.



Fuente: tomado de I.Cebrián y G.Moreno.<sup>59</sup>

Debido a un número menor de horas trabajadas por tener que conciliar con la vida familiar (parcialidad de la jornada) y una carrera profesional más corta, hace que las mujeres hayan a lo largo de su vida laboral cotizado mucho menos que los hombres para sus primas de antigüedad y para las prestaciones pecuniarias de maternidad. Esto acarrea unas desventajas dentro del mercado laboral, que las vuelven a perseguir una vez que salen de él en edades avanzadas, ya que hace que no cuenten con una prestación social por jubilación como la de los hombres, sino que acaban teniendo que vivir con una prestación mucho más baja que las aboca

<sup>59</sup>CEBRIÁN, Inmaculada y MORENO, Gloria. *The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain*. In: *Feminist Economics*, Londres: Routledge editors, 2015. p. 100.

a unas tasas de pobreza durante la vejez mucho mayores que las de ellos.

### **3 Teorías que buscan explicar las diferencias entre hombres y mujeres presentes en el mercado laboral español.**

Con el fin de explicar toda esta situación desventajosa sufrida por la mujer existen unas teorías que pretenden esclarecer las causas de la segregación por géneros dentro del mercado de trabajo e incluso suponen explicar la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Toman como base de sus estudios, el reconocimiento de que nos movemos en un mercado de trabajo con una clara segregación ocupacional por razón de género. Este rasgo del mercado laboral da cuenta de la concentración desproporcionada de las mujeres en ciertas ramas de actividad o tipos de educación, considerados femeninos.

La segregación horizontal es el hecho de que exista presencia femenina predominante en ciertos sectores y que en otros sectores la actividad ejercida por mujeres sea prácticamente inexistente. Es la constatación de que hombres y mujeres se distribuyen de manera diferente por ramas de actividad. Esta cualidad, que según Anker<sup>60</sup> es “casi inmutable y una característica universal de los sistemas socioeconómicos contemporáneos”, explicaría una parte de la brecha salarial de género. Ya que los sectores feminizados se corresponden con aquellos empleos con salarios más bajos por razón del sector económico y los masculinizados por salarios mejor retribuidos.

Como resultado, “La segregación ocupacional, tiene un carácter bastante universal y persistente y, en la medida en que implica que las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de menor remuneración, estatus y posibilidades de promoción.”<sup>61</sup>

Todo ello conllevaría a que las opciones laborales de las mujeres se vean limitadas al estar el mercado de trabajo estructurado por relaciones de género, encontrándose infravaloradas en comparación con los hombres. “La concentración del empleo femenino en determinados

---

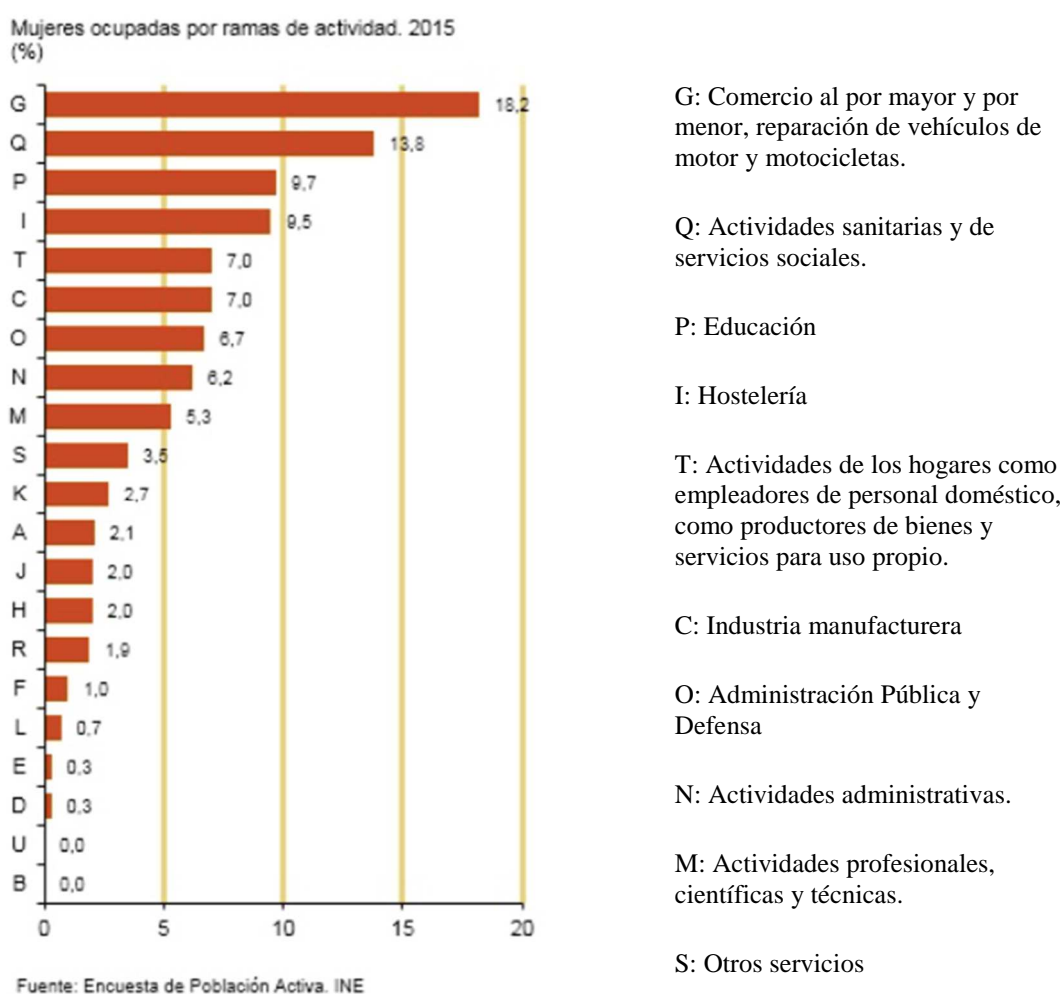
<sup>60</sup>ANKER, Richard. La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. In: Revista Internacional del Trabajo, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. vol. 116; n3., 1997, p 343.

<sup>61</sup>ESCOT MANGAS, Lorenzo y FERNÁNDEZ CORNEJO, José Andrés. La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis, In: Revista economistas, Madrid: Colegio de economistas, nº Extra 138/139, marzo., 2014. p. 136.

puestos de trabajo tiene efectos negativos sobre su productividad contribuyendo a la explicación del diferencial salarial por género.”<sup>62</sup>

Si nos remitimos a la situación en el mercado español, se aprecia esta segregación ocupacional de forma clara.

Figura 6. Mujeres ocupadas por ramas de actividad.



Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en pocos sectores, básicamente en sanidad, educación y comercio al por menor, y los hombres ocupan predominantemente el resto de sectores así como la mayoría de los puestos de alta dirección y los puestos relacionados con los trabajos manuales.

<sup>62</sup>IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos y LLORENTE HERAS, Raquel. Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. In: Revista Universitaria de ciencias del trabajo, Madrid: Ediciones Complutense, nº11, 2010. p. 83.

A partir de este punto, en el que no hay debate posible sobre la existencia de una clara segregación ocupacional por razón de sexo, se pueden encontrar unas teorías que parecen tener hechos para justificar esta división e incluso para justificar las discriminaciones de índole económico ligadas a ella. Pero estas teorías sociales y económicas, que como veremos a continuación, ponen de manifiesto que las discriminaciones presentes en el mercado laboral que limitan a las mujeres son producidas por actuaciones de éstas, y por causas económicas basadas en productividad no parecen tener en cuenta factores determinantes para juzgar la inversión de las mujeres en el desarrollo de su propio capital humano, como son los niveles educativos.

Según la teoría económica, la segregación ocupacional puede deberse a razones dadas por parte de la oferta, de la demanda o a una combinación de ambas. El concepto de discriminación hace referencia a diferentes fenómenos:

- Discriminación laboral: entendida como aquella exclusión sistemática de individuos para ciertos puestos de trabajo. Es un factor determinante en la existencia de segregación por el lado de la demanda.
- Discriminación económica o salarial: supone las diferencias salariales que no son motivadas por las características económicas de las personas, como serían su productividad, educación o calificaciones para el trabajo, sino que su motivación es más bien discrecional e injustificada.

Las teorías iniciales para explicar las diferencias salariales, desde el lado de la demanda de trabajo, se sustentaron en las preferencias de los empleadores, de los compañeros y de los propios consumidores.

El autor Garay S. Becker, en su modelo neoclásico de preferencia por la diferencias, considera que los empleadores preferirían no contratar a aquellos colectivos de individuos como son las mujeres que crean que les van a suponer un mayor coste.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup>BECKER, G. S. El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. 2. ed. Madrid: Alianza Editorial, 1983.p. 166.

Aunque el propio Becker definía así que: “existe una relación entre las diferencias salariales y la discriminación justificada en la existencia de una desigualdad salarial por los prejuicios personales que existen por parte de los empresarios a la hora de contratar a las mujeres dependiendo del puesto a desempeñar, una tendencia a no aceptarlas en puestos iguales o superiores a los varones.”



Otra teoría de la discriminación salarial, es la de la discriminación estadística de Aigner y Cain<sup>64</sup>, alejándose de la idea de preferencias discriminatorias se basa en el supuesto según el cual “los empleadores, que no poseen información completa de cada persona individualmente, toman sus decisiones de contratación en función de estereotipos mediante los cuales pretenden predecir la productividad de los trabajadores individuales”<sup>65</sup>. La ocupación de las mujeres a las tareas domésticas y a los trabajos de cuidado fomentada por las preconcepciones y los valores sociales que predominan en la sociedad, son el origen de discriminaciones de la fuerza de trabajo femenina debido a esos estereotipos negativos presentes en la sociedad que presuponen un menor compromiso laboral y una menor productividad por parte de ellas.

Por el lado de la oferta de trabajo, se destaca la importancia en las diferencias del capital humano, entre hombres y mujeres, diferencias que dependen de las elecciones individuales y sobretodo familiares que tienen en cuenta a la hora de ser tomadas, no simplemente las capacidades humanas y financieras de los individuos, sino también la esperanza de utilización futura de ese capital humano acumulado. Los miembros de las familias son como un conjunto, los responsables de fomentar las inversiones en capital humano de sus miembros (educación formal, capacitación laboral etc.). Los recursos se invierten para cada miembros del hogar a fin de sacarle la máxima recompensa, con el propósito de aumentar su productividad y por ende conseguir unos mayores ingresos en el futuro. “La división sexual del trabajo y la diferenciación de roles resultante de estos procesos de decisión se relacionan con las ventajas originadas en las diferentes destrezas y posibilidades de ganar con cada miembro de la familia según sexo.”<sup>66</sup> “Estos procesos de inversión o depreciación en capital humano condicionarían las características económicas de hombres y mujeres”<sup>67</sup>. Brown y Corcoran<sup>68</sup> explican la discriminación ocupacional a través de la supuesta menor inversión que realizan las mujeres en capital humano, entendiendo que su volatilidad y discontinuidad en el mercado de trabajo conlleva a que las oportunidades laborales que se espera que vayan a tener ellas sean menores.

---

<sup>64</sup> AIGNER, Dennis y CAIN, Glen. *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Nueva York: Cornell University, Press, vol. 30, n° 2, enero., 1977, p. 177.

<sup>65</sup> Ibídem, p.178.

<sup>66</sup> CASTAÑO, C, IGLESIAS, C, MAÑAS, E y SÁNCHEZ-HERRERO, M. Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información, Consejo Económico y Social. Colección Estudios no73, Madrid,1999, p.29.

<sup>67</sup> POLACHEK, Solomon. *Occupational Self-Selection: A Human Capital approach to sex differences in occupational structure*. In: *Review of Economics and Statistics*, Londres: The MIT Press, vol.63, n°.1, febrero., 1981, p. 65.

<sup>68</sup> BROWN, CHARLES Y CORCORAN, MARY. *Sex based differences in school content and the male/female wage gap*. In: *Journal of Labor Economics*, Londres: The National Bureau of Economic Research, n° .5580. mayo., 1996.

Disponible en : <http://www.nber.org/papers/w5580>

De tener que elegir en quien invertir de entre los miembros del grupo familiar, invertir en los hombres supone unas mayores probabilidades de éxitos y beneficios en el futuro. Esta menor inversión en el desarrollo del capital de las mujeres que pudiese ser explotado en el mercado laboral, relegándolas a unas expectativas de que van a ser siempre económicamente dependientes de sus familiares, tiene como consecuencia una vida laboral más corta, ya que el coste de oportunidad de que ellas pierdan sus trabajos es menor y automáticamente las dirige también a una reducción de sus rentas futuras. Esta depreciación en la posición de la mujer es la consecuencia de por ejemplo, la maternidad y de la conciliación con la vida familiar que provocaría que ellas estén interesadas en trabajos más flexibles o con una menor carga horaria. Esto provocaría un impacto automático en el mercado de trabajo tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda. “Desde la perspectiva de la oferta, las mujeres tenderían a elegir aquellas ocupaciones laborales que requieran menor experiencia laboral, así como desde la perspectiva de la demanda, que se produciría una pérdida de atracción por parte del empresario a la hora de contratarlas.”<sup>69</sup>

En esta línea, “la mujer anticipa una menor y más intermitente relación con el mercado de trabajo, por lo que los rendimientos de su inversión son menores, lo que finalmente conduce a una inversión óptima menor que en caso de los hombres”.<sup>70</sup>

Otra teoría, la del modelo de *overcrowding* de Bergman<sup>71</sup> señala que el hecho de que exista una menor gama de trabajos que puedan elegir las mujeres hace que la oferta de trabajo femenina ejerza una presión mayor en el sector de puestos laborales femeninos que la que ejercen los hombres sobre el de trabajos masculinos. “La relativa escasez de oportunidades de empleo para las mujeres frente a una oferta que cada vez crece más resultaría en un salario femenino menor que el de los hombres con la misma calificación”.<sup>72</sup>

En conclusión, la persistencia de la segregación ocupacional y de las diferencias salariales, se ha explicado con base a pautas sociales, económicas, morales y culturales que determinarían las conductas de las propias trabajadoras y por consiguiente de sus empleadores.

---

<sup>69</sup>CÁCERES RUIZ, Juan Ignacio, ESCOT MANGAS, Lorenzo, FERNÁNDEZ CORNEJO, José Andrés y SAIZ BRIONES, Javier. La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. In: Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid: Ediciones Complutense, nº. 6., 2004, p. 5.

<sup>70</sup>Ibíd., p.6.

<sup>71</sup>CASTAÑO, Cecilia. Economía y género. In: Revistas Científicas Complutense, Madrid: Revista Política y Sociedad, nº. 32., 1999, p. 34.

<sup>72</sup>Ibíd., p. 34.

Pero no parecen tomar en cuenta, el propio capital humano desarrollado por las mujeres con su inversión en educación.

### **3.1 *Deconstrucción de las teorías.***

#### **3.1.1 *Inversión en desarrollo del capital humano de la mujer, niveles educativos.***

Si nos remitimos a la realidad, a las estadísticas que siguen, podemos comenzar a realizar una deconstrucción de estas teorías discriminatorias. Estas explicaciones que entienden que las mujeres invierten menos en su preparación, que son más tendentes a no focalizarse en su desarrollo profesional y que sus aspiraciones profesionales no son para ellas tan importantes como sus aspiraciones familiares, parecen no corresponderse con la realidad de la sociedad actual.

En primer lugar, voy a remitirme a la vertiente “estudios”, ya que se considera que “la educación es la clave de todas las capacidades humanas” <sup>73</sup>. Y además de tener un valor en sí misma se aprecia como la herramienta clave para aumentar las posibilidades de acceder al empleo y los ingresos. Según la ONU <sup>74</sup>:

“Además de ser un derecho vinculado al desarrollo pleno de las personas, la educación incide decisivamente en las oportunidades y la calidad de vida de los individuos, las familias y las colectividades. El efecto de la educación en la mejora de los niveles de ingresos, la salud de las personas, los cambios en la estructura de la familia (en relación con la fecundidad y la anticipación en la actividad económica de sus miembros, entre otros), la promoción de valores democráticos, la convivencia civilizada y la actividad autónoma y responsable de las personas ha sido ampliamente demostrado.”

En particular, dadas las desigualdades de género que las mujeres sufren en todas las sociedades, se hace hincapié en que las mujeres deben tomar el camino de la educación para ampliar sus opciones de vida, para salir de su rol exclusivo como madres y cuidadoras. Si es verdad que las mujeres con un alto nivel educacional, por lo pronto, ya tienen un mayor costo de

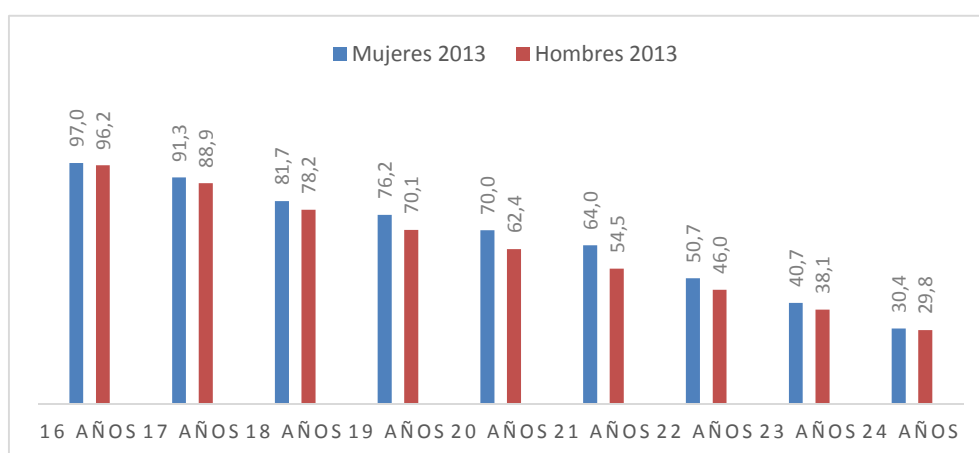
<sup>73</sup>Martha. ESPINO, Alma, SALVADOR, Soledad y Azar, Paola. Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. In: Cuadernos sobre Desarrollo Humano, Montevideo: Programa de las Naciones Unidas Uruguay., 2014, p. 17.

<sup>74</sup>Organización de las Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe. 1. ed. Santiago de Chile: CEPAL, 2015, p. 84.

oportunidad al quedarse en sus casas y no salir a trabajar en un trabajo remunerado ,lo cual además de brindarles un abanico más extenso de posibilidades de vida, les genera mejores condiciones para su autonomía.

Por lo tanto, ante estas teorías de la discriminación que relegan a la mujer a un puesto en el que ella no estaría invirtiendo en su propio capital humano, cabe remitirnos a los datos estadísticos para contrastarlo y responder a la hipótesis planteada por las teorías de la discriminación que a fin de cuentas atribuyen a la mujer ,a su falta de esfuerzo o capacidad para desarrollar su capital, la culpa de su posición de inferioridad dentro del mercado laboral. ¿ Cabe la posibilidad de que las peores condiciones de las mujeres en el mercado laboral no se den por razones atribuibles a ellas, como es la falta de capacidad o de esfuerzo en su educación , y sean factores externos los que juegan un papel determinante en la posición femenina dentro del mercado?

Figura 7. Tasas netas de escolarización por edad en educación no obligatoria.



Fuente: INE.<sup>75</sup>

En aquellos estudios que no son obligatorio cursar de acuerdo con la legislación española, como es la educación secundaria postobligatoria , que suele ser entre los 16 y los 18 años, si no se ha abandonado el sistema educativo, el número de mujeres escolarizadas es mayor que el de hombres.<sup>76</sup> lo que significa que las mujeres abandonan menos el sistema educativo que los hombres una vez alcanzada la edad legal para poder trabajar.

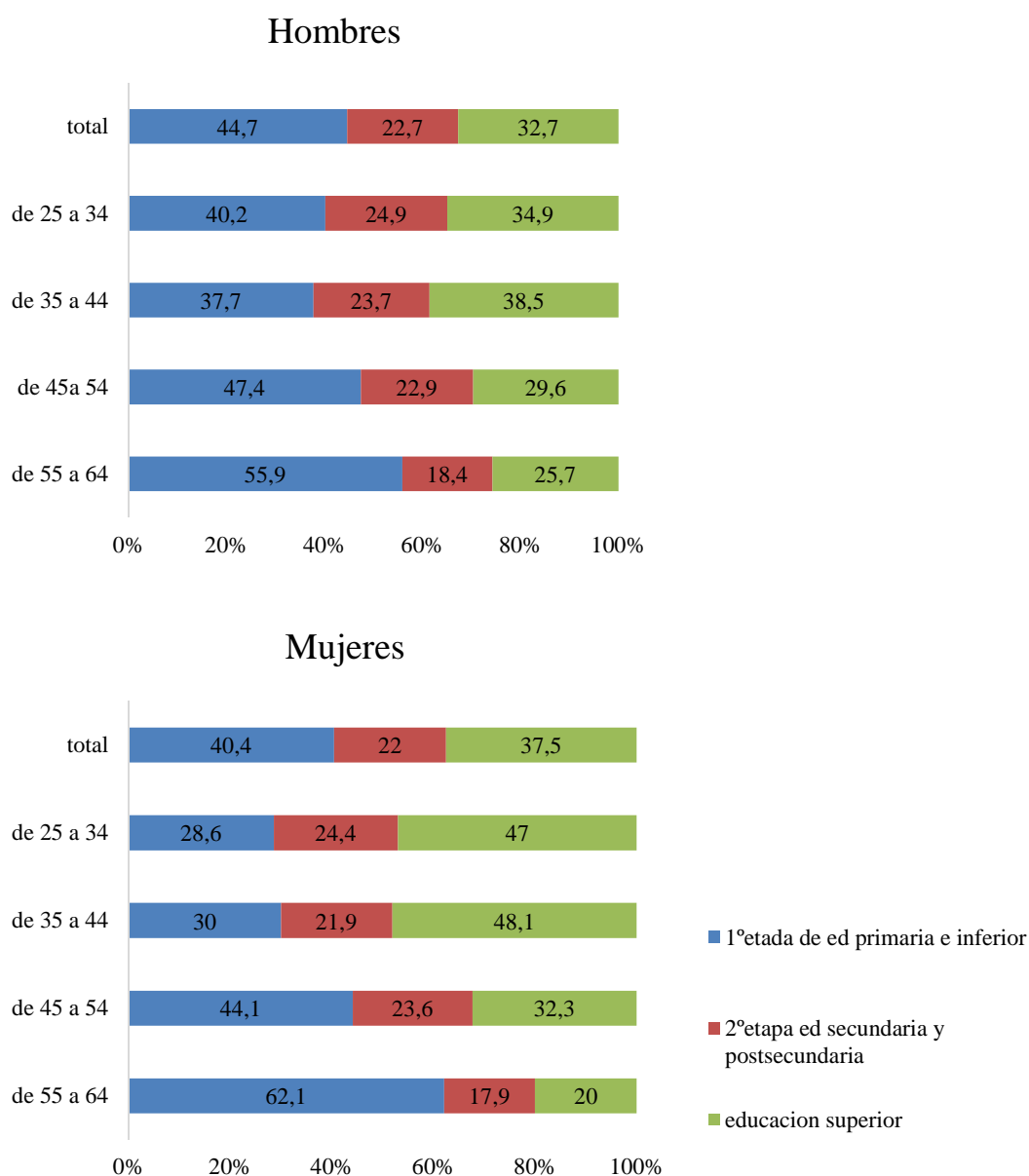
Y las diferencias se agrandan en la educación superior, universitaria, ahí el diferencial entre

<sup>75</sup> Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=12542>

<sup>76</sup> Datos de la Figura 7.

hombres y mujeres escolarizados va aumentando a medida que aumenta la edad. De manera que comienzan más mujeres que hombres la carrera universitaria a los 18 años, entorno a 10 puntos diferenciales más que los hombres. Pero a más edad, mayor es este diferencial, lo que significa que una vez dentro de la carrera universitaria los hombres abandonan en mayor medida que las mujeres.

Figura 8. Nivel de formación de la población adulta de 25 a 64 años, año 2015<sup>77</sup>.



<sup>77</sup>El nivel de formación de la población adulta es un indicador relacionado con el desarrollo y los niveles de empleo de la sociedad actual y futura. Instituto Nacional de Estadística.

Disponible: [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925481659&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481659&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout)

En el único nivel que los hombres tienen una formación mayor que las mujeres es para el de educación secundaria y postsecundaria no superior, que incluye los estudios de formación profesional, relacionados con profesiones de carácter más manual, de mano de obra, que se encuentran predominantemente en los sectores económicos fuertemente masculinizados, como son la industria o la construcción.

En el resto de niveles educativos las mujeres tienen una mayor formación. Excepto entre los mayores de 55 años. Esto es debido, a las barreras sociales que las mujeres tenían para entrar en la universidad hace unas décadas. Una vez superadas estas barreras y una vez que las mujeres vieron la posibilidad de formarse universitariamente, han demostrado, que lo hacen. De ahí que el número de mujeres con menos de 55 años con formación universitaria es mayor que el de hombres. Y esta tendencia demuestra que va a seguir aumentando, ya que las mujeres más jóvenes son las que mayores niveles de formación están presentando. Por lo tanto, las diferencias salariales no se pueden sustentar en argumentos de capacitación laboral.

Asique si se diese la oportunidad de una regeneración de los puestos altos sin barreras por razón de sexo y la meritocracia real existiese, el futuro seria que los cargos altos que requieren mayor cualificación ya estuviesen y fuesen a estar ocupados por un mayor número de mujeres que de hombres. Este es el marcador claro , de que en la sociedad actual las mujeres son más tendentes a invertir en sus estudios.

Si la educación de los individuos se plantea teóricamente como la llave para lograr ampliar las posibilidades de elección y fomentar a aprovechar las oportunidades en el ámbito laboral . Que la mujer esté invirtiendo más en su formación académica, como las estadísticas demuestran , debería conducir a acabar con la idea de ocupaciones naturalizadas como femeninas , a reducir la segregación laboral por razones de género y por lo tanto, a modificar por completo la estructura presente en los mercados laborales.

Pero con los datos estudiados hasta ahora en este trabajo, esta regeneración no se produjo. Y además no existen factores de cualificación que puedan explicar las diferencias salariales.

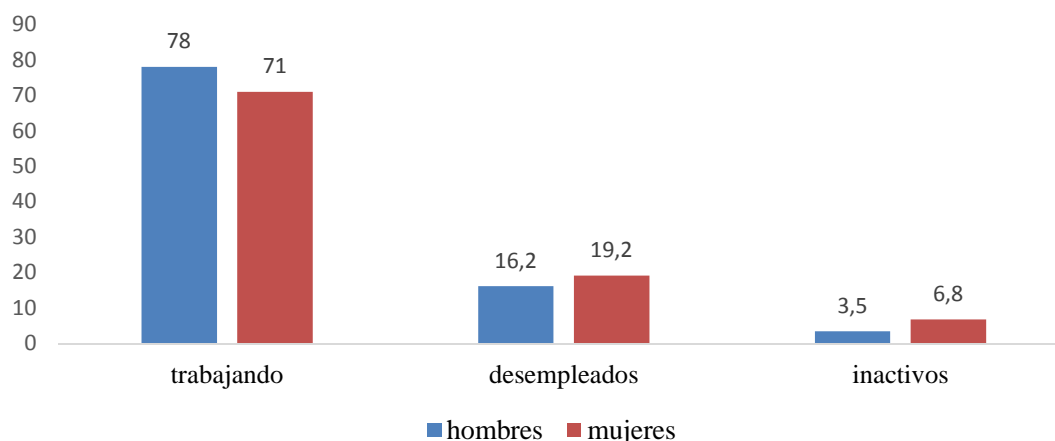
Pero la verdad es que las reglas que marcan el funcionamiento del mercado de trabajo que son tanto de índole formal como informal, responden a las relaciones de género que rigen a la sociedad y que se contagian al mercado laboral, son reflejo de los problemas de dominación y

subordinación de género presentes en la sociedad y que se interrelacionan, se contagian , con el mercado laboral.

No podemos olvidar, que las instituciones dentro del mercado laboral se han construido bajo el supuesto de que las trabajadoras estaban en el mercado en calidad de perceptoras secundarias de ingresos, de salarios complementarios o extras para sus núcleos familiares y que podían recurrir a los activos e ingresos de los hombres , ya fuesen sus maridos, sus padres, sus hermanos... para contrarrestar su propia escasez de recursos

Después de demostrar el nivel educacional de hombres y mujeres , y comprobar que existen más tituladas universitarias que titulados, pasaremos a ver si estas personas entran al mercado laboral y se mantienen dentro de él ,cuánto tiempo tarda de media un titulado universitario en conseguir empleo, y si hay diferencias entre sexos en el tiempo de búsqueda de empleo.

Figura 9. Titulados universitarios del curso 2009-2010, según situación laboral en 2014.



Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios. Mercado Laboral. INE.<sup>78</sup>

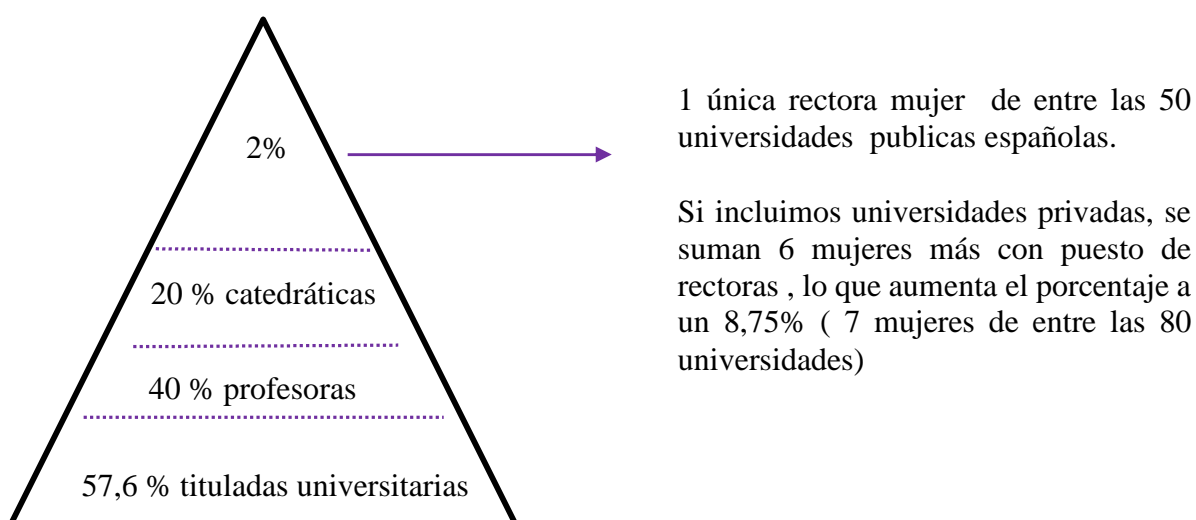
Este gráfico nos ayuda a hacernos una idea de lo que puede acontecer en el futuro de un recién graduado. Mientras que para los hombres es menos probable que hayan salido del mercado de trabajo o se encuentren desempleados, tratándose de las mujeres existe un riesgo más de que esto ocurra. Lo que supone una pérdida en la rentabilidad que se le podrían sacar a sus estudios.

<sup>78</sup>Encuesta de Inserción Laboral de Titulados universitarios. Instituto Nacional de Estadística.

En resumen, hay más mujeres tituladas universitarias, 37,5% frente a 32,7% <sup>79</sup> con unos niveles de estudios mayores que los hombres sin embargo las mujeres que están ocupadas tardaron más que los hombres en encontrar empleo y pasados 4 años, hay más mujeres que se quedaron desempleadas o que siguen en paro , que hombres.

Después de estudiar el número de graduados universitarios, y comprobar que es más alto el de mujeres que el de hombres, es interesante reparar en los doctorados. Aquí se presenta sorprendentemente una importante brecha de género, que demuestra una vez, como son los factores externos los que perjudican a la mujer , factores materiales impuestos a ellas que las limitan a pesar de su importante dedicación a desarrollar su capital humano.

Figura 10. Presencia de mujeres en el sistema de educación.



Fuente: Ministerio de Educación.<sup>80</sup>

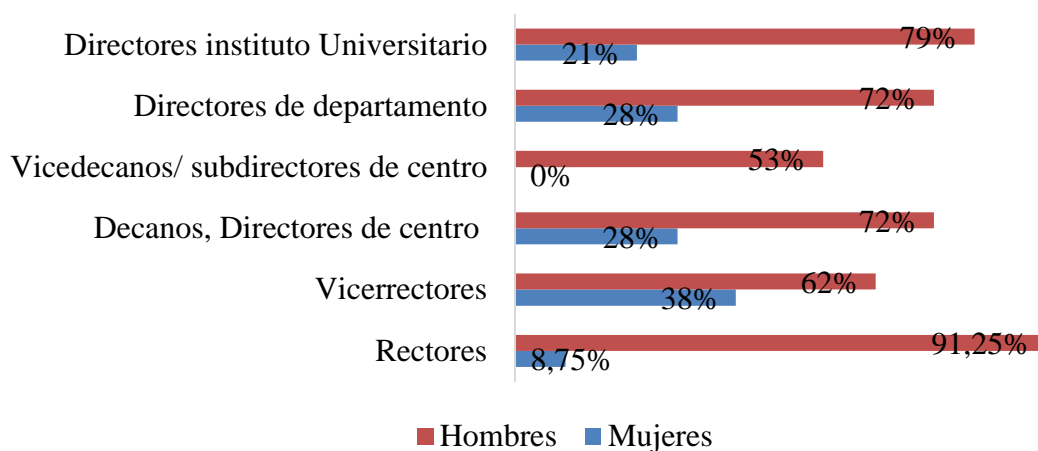
<sup>79</sup> Datos extraídos de la Figura 8.

<sup>80</sup> Ministerio de Educación. Disponible en:

[http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Informe\\_Cientificas\\_en\\_Cifras\\_2015\\_con\\_Anexo.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Informe_Cientificas_en_Cifras_2015_con_Anexo.pdf).



Figura 11: Distribución de los cargos directivos según sexo en las Universidades Españolas.



Fuente: Ministerio de Educación<sup>81</sup>

El hecho de que esta discriminación tan evidente se produzca dentro del ámbito de la educación, que como base de conocimientos debe ser epicentro de desarrollo y progreso social, es una advertencia hacia lo lento que se están produciendo los cambios en materia de igualdad y alerta de que se precisara aún de mucho más tiempo para percibir mejoras en materia de discriminación si se sigue con esta dinámica de dejar las cuestiones acontecer y no tomar medidas.

Con todo esto, podemos identificar claramente que el problema no es que las mujeres no inviertan en su desarrollo intelectual, en su educación, sino al contrario, invierten mucho más esfuerzo que los hombres. Hay un menor abandono por parte de ellas y hay un mayor número de graduadas universitarias.

Sin embargo, y a pesar de que por números y proporcionalidad directa debería haber menos paro de mujeres, deberían tardar menos que ellos en encontrar un trabajo, ya que proporcionalmente el número de mujeres que se lanza al mercado laboral con mejor cualificaciones en el mismo periodo es mayor y deberían acceder a cargos de poder. Esto no sucede y las mujeres tardan más tiempo en ser empleadas, su probabilidad de quedarse en paro una vez insertas en el mercado laboral es mucho más alta y el ascenso a los altos cargos parece estar vetado para ellas.

<sup>81</sup> Ministerio de Educación.

[http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Informe\\_Cientificas\\_en\\_Cifras\\_2015\\_con\\_Anexo.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Informe_Cientificas_en_Cifras_2015_con_Anexo.pdf)

## 4 Causas de la discriminación.

### 4.1 Tareas domésticas y de cuidados.

Para entender la profunda desigualdad en el mercado laboral, resultado de la división sexual del trabajo, debemos entender como elemento explicativo clave la dedicación de las mujeres a los trabajos del hogar, que incluyen cuidados y tareas domésticas, ya que sirve para comprender el por qué de la inserción de las mujeres de forma subalterna en el mercado laboral.<sup>82</sup>

El hecho de que las mujeres se responsabilicen de estas tareas tiene un origen cultural, es una respuesta a una moralidad social impuesta sobre lo que representa ser mujer y sobretodo es el acatar un concepto de la maternidad, que entiende a la madre como un ser que antes que una persona con sus propias necesidades individuales, es madre “la dedicación femenina no es el fruto de un innatismo biológico, sino el resultado de la construcción social de las diferencias de género que hace que las mujeres sean más proactivas con el cuidado de los demás y propensas a sacrificarse por los otros”<sup>83</sup>

Pero además de ser una respuesta hacia lo que la sociedad espera de la mujer<sup>84</sup>, también es resultado de sus circunstancias en el mercado laboral, ya que económicamente supone un menor coste de oportunidad<sup>85</sup> para las familias que sea la mujer quien abandone el mercado. No es

---

<sup>82</sup>MEDIALDEA, BIBIANA. Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. In: **Revista Internacional de Estudios Feministas**, Madrid: Atlánticas, nº1, octubre., 2016, p. 102.

<sup>83</sup> CARRASQUER, Pilar, TORNOS, Teresa, TEJERO, Elisabet y ROMERO, Alfonso. El trabajo reproductivo. In: *Revista de Sociología*, Barcelona: Revista Papers, nº.55., 1998, p. 97.

<sup>84</sup> “En nuestra cultura , ellas son responsables de los bebés, más debido al hecho de ser socialmente responsables como género femenino por esa unión y por las relaciones que se establecen a partir de ella más que por haberlos traído al mundo, ya que los hombres también los conciben. Esa responsabilidad impone a las mujeres un conflicto fundamental, enraizando la identidad de género de las mujeres en la unión madre-hijo, aunque la esencia de la identidad adulta sea definida por la propia individualidad. Al ser así, la mujer es dominada por ese concepto, perdiendo su espacio como mujer y ser individual para asumir ese lugar como responsable por esas relaciones, lo que no es una decisión propia, sino que es una decisión tomada por un conjunto de dictámenes culturales controlados por el Estado”.

DE LARA ,Bruna, RANGEL, Bruna, MOURA, Gabriela, BARIONI, Paola y MALAQUIAS Thaysa. *Meu amigo secreto*. 1.ed. Rio de Janeiro: Coletivo não me kahlo, 2016, p. 85.

<sup>85</sup> En palabras del Consejo Económico y Social Español : “ En el estudio de las mujeres en el mercado de trabajo se observa que peores posiciones en sentido amplio , bien comunes al género , bien marcadas por la presencia de hijos pequeños o , más en general, por la edad, y sobretodo, por menores niveles de estudios, se asociarían a una menor participación laboral femenina . Pero es importante hacer explícita la hipótesis básica que subyacería a esta explicación: el coste de oportunidad de salir o permanecer fuera del mercado de trabajo es menor para las mujeres, de manera que , desde luego en el contexto de una desigual atribución de valor a los trabajos más feminizados y de un desigual reparto y asunción de estos roles por el género femenino, resulta más eficiente para las unidades decisorias , en general las familias, que en caso de necesidad o dificultad para conciliar tiempos sean las mujeres quienes salgan del mercado”

correcto decir que las mujeres tienen un menor coste de oportunidad , en dejar el mercado laboral o no entrar en él por encargarse de las tareas reproductivas, ya que para ellas como individuos el coste de oportunidad es la independencia económica, la autoridad sobre sus propias elecciones, el poder de decidir sobre su desarrollo personal y sobre todo e innegablemente supone depender financiera y emocionalmente de otros y relegar el poder sobre su propia vida y su tiempo a otros miembros de su familia, o realizar jornadas dobles o triplex de trabajo para garantizar el sustento de su familia.

Se entiende como trabajo reproductivo<sup>86</sup> todas aquellas actividades que tienen como fin atender el cuidado del hogar y de la familia. Que no son retribuidas a través de un salario , que no tienen un horario estrictamente definido que pueda ser calculado con precisión<sup>87</sup> y que por lo tanto, quedan fuera de lo que se entiende por mercado de trabajo. Es un trabajo completamente invisibilizado, a pesar de ser insustituible e imprescindible en cualquier tipo de sociedad. Y es un trabajo reproductivo porque a través de la reproducción se genera y se mantiene la fuerza productiva, la fuerza de trabajo necesaria para que se puedan llevar a cabo todo el resto de trabajos que existen en el mercado. No deja de ser, el trabajo básico, elemental, que sustenta que cualquier sistema económico pueda funcionar.<sup>88</sup>

---

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA. La participación laboral de las mujeres en España. 1. ed. Madrid: CES, 2016, p.57.

<sup>86</sup> Concepto surgido en el movimiento feminista italiano. “El sistema de reproducción social incluiría la estructura familiar, la estructura del trabajo asalariado y no salariado, el papel del Estado en la reproducción de la población y de la fuerza de trabajo y las organizaciones sociales y políticas relacionadas con los distintos trabajos. El proceso de reproducción social se entendería, así, como un complejo proceso de tareas, trabajos y energías, cuyo objetivo sería la reproducción de la población y de las relaciones sociales y , en particular, la reproducción de la fuerza de trabajo.”

CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS, Cristina y TORNOS, Teresa. El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. 1. ed. Madrid: Cataratas, 2011, p. 9.

<sup>87</sup> Destacar, que para contabilizar el trabajo reproductivo “la tendencia es cuantificarlo como el productivo, por horas de dedicación lineal y continuo (diacrónico), siendo una manifestación más de la desigualdad de género, por considerar el tiempo como un simple horario. Inconscientemente se utiliza una lógica de organización productivista y masculina bajo la cual se difuminan las dimensiones más cualitativas del mismo. “Los tiempos generadores de la reproducción” son simultáneos (sincrónico), más que tiempo medio y pagado, es el vivido, donado y generado, con componente difícilmente traducible en dinero. Siendo un tiempo subjetivo difícilmente medible, que incorpora aspectos intangibles de la misma persona y materializados en la experiencia vivida” Ibídem, p.8.

<sup>88</sup>Ibídem, p.9.

#### 4.1.1 *Feminidad/masculinidad y la estigmatización de los trabajos femeninos.*

A pesar de ser un trabajo completamente imprescindible para la manutención del sistema económico capitalista, se clasifica el trabajo doméstico como no productivo y a las mujeres que se dedican a él como personas inactivas o improductivas.

Las investigadoras Marcia Lima y Marta Rodríguez de Assis Machado en un análisis que va más allá del plano material, que tiene que ver con el estigma de las ocupaciones tradicionalmente femeninas, que son la consecuencia de cómo las mujeres y los hombres son educados de manera diferente por razón de género, esperándose diferentes virtudes y características para cada colectivo, y como las características atribuidas a la mujer como es la propensión a cuidar de los otros a su vez es desvalorizada, apuntan esta vertiente más psicológica que tiene la dependencia económica y el confinamiento al espacio privado del hogar “Todo eso no apenas en el plano material, pero con los refinamientos de desvalorización simbólica y disminución de autoestima. Como decía Simone de Beauvoir:

“pocas tareas se parecen más con la tortura de Sísifo que las tareas domésticas, con su repetición interminable: la limpieza se vuelve sucia, la suciedad se hace limpia, día tras día. Y además de cansativo e interminable, el trabajo doméstico siempre se asocia a algo sin sentido y sin refinamiento productivo o intelectual”<sup>89</sup>

Porque cabe recordar, que a pesar de que tradicionalmente el espacio asignado a la mujer, haya sido el espacio privado, el del hogar, en contraposición a un espacio público ocupado por hombres. Dentro de su “propio espacio” en el ámbito de las relaciones familiares, la mujer sufre ahí también una posición de subordinación e inferioridad respecto al hombre como “único cabeza de familia”.

#### 4.1.2 *Pobreza económica y pobreza de tiempo.*

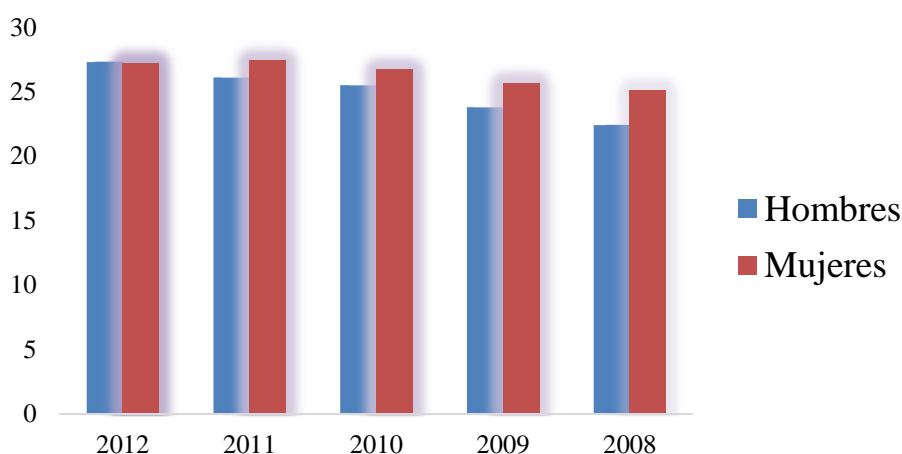
Debemos tener en cuenta si la dedicación al trabajo de cuidados se produce, de forma exclusiva, aquellas mujeres que no trabajan dentro del mercado laboral, amas de casa. O si se produce compaginándolo con una dedicación parcial con su actividad laboral, lo que se conoce

---

<sup>89</sup>MACHADA, Lima y RODRIGUEZ DE ASSIS MACHADO, Marta. Trabalho doméstico no Brasil: afetos desiguais e as interfaces de classe, raça e gênero. In: Geledés, São Paulo: Instituto da Mulher Negra, jan., 2016.

como doble presencia. Los riesgos de una y otra son un mayor riesgo de sufrir pobreza ver **(Erro! Fonte de referência não encontrada.)**o sufrir pobreza de tiempo. Aunque tristemente, estos riesgos no son excluyentes uno de otro, y el sufrir simultáneamente pobreza de tiempo y de dinero es un fenómeno que acontece mucho más frecuentemente de lo que debería, y afecta en mayor proporción a mujeres que a hombres.

Figura 12. Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (porcentaje)



Fuente: INE.<sup>90</sup> indicador AROPE.

El dinero y el tiempo son innegablemente, dos de las restricciones más importantes en la vida de las personas debido a la relación directa que tienen con el bienestar y el desarrollo.

Pobre de tiempo es según el estudio de Blackden and Wodorn<sup>91</sup>, aquel/aquella que no tienen tiempo suficiente para descansar y disfrutar de tiempo libre, después de tener en consideración el tiempo dedicado a:

- Trabajo remunerado
- Trabajo no remunerado
- Estudios

<sup>90</sup>Se indican datos hasta 2012, porque sino estaríamos usando datos durante el periodo de crisis económica que sólo estarían representando una conjetura económica específica y no la tendencia.

Instituto Nacional de Estadística. Datos disponibles en: [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&page name=ProductosYServicios/PYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&page name=ProductosYServicios/PYSLayout)

<sup>91</sup>BLACKDEN, Mark y QUENTIN, Wodon. Gender Time Use and Poverty in SubSaharan Africa. In: World Bank Working Paper, Washington DC: World Bank, nº.73.,2006, p. 3.

- Cuidado personal

Tabla 12. Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan.2009

	Horas y minutos	
	Hombres	Mujeres
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:25	1:21
Vida social y diversión	1:54	1:43
Deportes y actividades al aire libre	2:03	1:40
Aficiones e informática	2:05	1:38
Trabajo voluntario y reuniones	2:10	1:51
Hogar y familia	2:32	4:29
Medios de comunicación	3:06	2:49
Estudios	5:13	5:05
Trabajo remunerado	7:55	6:43
Cuidados personales (*)	11:33	11:26

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo INE

Las mujeres dedican casi 2 horas más al día a trabajo no remunerado , a tareas en el hogar. Este tiempo supone quitárselo o bien a la jornada laboral en el mercado de trabajo, trabajando menos horas retribuidas económicamente. Lo que supone disponer de menos ingresos . O bien quitárselo del tiempo libre , lo que supone una peor calidad de vida , y una disminución en el bienestar.

El disponer de menos ingresos, o renunciar a un trabajo retribuido, limita por completo la capacidad de toma de decisiones individuales, y está relacionada con situaciones de abuso, dominación e incluso violencia de carácter machista dentro de los hogares<sup>92</sup>.

Tal y como se desprende del Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014, que pone de relieve la dependencia de las mujeres hacia la institución familiar para sobrevivir económicamente, proponiendo una nueva metodología para medir las tasas de riesgo de pobreza de las mujeres basándose en la hipótesis de lo le ocurriría a la mujer si se desligase de la institución familiar y tuviese que depender financieramente de sí misma

“desde la constitución del hogar con hijos, el porcentaje de mujeres pobres en caso de vivir solas aumenta hasta unos valores de entre el 40% y el 60%, para toda la vida. Esta dependencia familiar se agudiza entre las mujeres adultas de más de 55 años, y el riesgo de caer en la pobreza se triplicaría, debido sobretudo a un componente generacional: su menor formación y vinculación laboral”.<sup>93</sup>

Es decir, 6 de cada diez mujeres serían pobres si viviesen sólo con los ingresos que generan por sí mismas. Pero el estudio también destaca que esta supuesta protección que reciben las mujeres de la familia “no se vincula a su autonomía y a su empoderamiento, sino que viene a paliar situaciones laborales y sociales de mayor vulnerabilidad ligadas a la división sexual del trabajo y a la subordinación en relación a la obtención de recursos económicos”<sup>94</sup>

Cabe destacar que el hecho de que vivir en pareja y tener hijos influya de manera drástica el tiempo del que dispone la mujer supone que ni tan siquiera son dueñas de su propio tiempo, su tiempo depende de adaptarse al tiempo del hombre, del tiempo que no invierte su pareja en realizar determinadas tareas que son responsabilidades compartidas, como son los hijos, y del tiempo que él necesita disfrutar de ocio. Mientras que la mujer sacrifica el tiempo del que dispondría para sí misma, como cuando es soltera.

---

<sup>92</sup>Para ver más sobre vulnerabilidad por dependencia económica: “La mujer tiene cada vez más conciencia de lo que implica depender económicamente, falta de libertad y movilidad, su autoestima afectada. En este sistema capitalista, donde el dinero posee un poder supremo. En consecuencia como la mujer no accede al dinero, no es tan valiosa.”

Centro de Psicología clínica, laboral y forense, Buenos Aires, Argentina.

Disponible en: [http://www.cpcb.com.ar/dependencia\\_economica.html](http://www.cpcb.com.ar/dependencia_economica.html)

<sup>93</sup>FONAYET VALLS, Francesc y BELZUNEGUI, Ángel. La pobreza en España desde una perspectiva de género. 1. ed. Madrid: Fundación Foessa, 2014, p. 25.

<sup>94</sup> “un mayor nivel de estudios o una mejor posición en el mercado laboral serían factores complementarios de protección, para no caer en pobreza, pero su impacto es limitado si no se acompañan de estrategias de emparejamiento adecuadas”.

Ibíd., p.33.

Tabla 13. Tasa de empleo en población de 25-49 años(2010)

	Personas sin hijos/as	Pareja con hijo/as	Pareja con hijo/as
Hombres	76,9	82,5	82,6
Mujeres	80,1	75,5	59,9

Fuente: INE<sup>95</sup>.

Tabla 14. Personas de 16 a 64 años , según hayan reducido o no el número de horas trabajadas por cuidado de hijos.2010

	Hombres	Mujeres
Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	2,0	20,9
Si, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	1,1	0,9
Si , lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo.	0,2	0,7
No lo redujo	95,9	77,1
No sabe si lo redujo	0,8	0,4

Fuente: Encuesta de Población Activa.

El punto decisivo de caída fulminante en la tasa de empleo de las mujeres es la llegada de los hijos , supone un descenso de 20 puntos porcentuales respecto a aquellas que están solteras, y de 15 respecto a las que están emparejadas pero sin hijos. <sup>96</sup>

<sup>95</sup> Instituto Nacional de Estadística. Datos disponibles en: [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagina me=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagina me=ProductosYServicios%2FPYSLayout)

<sup>96</sup> Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar .Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&i](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&i)



La llegada de la maternidad y de la paternidad influencia de manera diferente (ver Tablas 6 Y 7) mientras que en las mujeres está estrechamente vinculada con su especialización en el trabajo doméstico y su inserción subalterna en el mercado laboral , para los hombres supone lo contrario, mayor presencia en el mercado laboral, asumiendo el rol de jefe de familia.

Esto es una clara evidencia de que la formación de una familia es un hecho decisivo en la consolidación de los roles de género, basado en el modelo de hombre como sustentador , generador de ingresos<sup>97</sup>, y mujer cuidadora , dependiente económicamente<sup>98</sup>.

El comprobar que las nuevas generaciones vuelven a reproducir estos patrones tradicionales de división sexual del trabajo, es especialmente frustrante en estos tiempos en los que las mujeres están invirtiendo más que nunca en su capital humano y desarrollo, alcanzando unos niveles educativos muy superiores a los de sus compañeros, demostrando otorgar a su formación un papel central dentro de su proyecto de vida. Que estas mujeres tengan que renunciar a su carrera profesional para conciliarlo con su vida familiar , es un problema cuyas causas van más allá de los patrones culturales tradicionales , es una deficiencia en el propio Estado de Bienestar que no está cumpliendo con su función como garante de derechos.

#### *4.1.3 Estado de bienestar, el instinto maternal y el concepto de familia unida .*

El instinto maternal, tal y como lo percibimos ahora es una construcción social relativamente reciente, basada en los discursos filosóficos, médicos y políticos surgidos a partir del siglo

---

dp=1254735976595

<sup>97</sup>“Autoras como Maruani han apuntado ,la vinculación entre la feminización de ciertos segmentos del mercado de trabajo y los contenidos del trabajo así como el empeoramiento de las condiciones laborales , aceptado que la distribución de oportunidades , roles y responsabilidades de hombres y mujeres dentro del y fuera del hogar tienen que ver directamente con sus posiciones en el mercado de trabajo. En estos mercados particulares, muchas mujeres suelen desarrollar trabajos escasamente remunerados, hecho que normaliza su vulnerabilidad social. Además, se constata también una movilidad horizontal de trabajadoras con escasos recursos formativos que frecuentan trabaos con los que obtienen ingresos que se sitúan por debajo de los que delimitan el umbral de pobreza”.

PRIETO, Carlos. Trabajo, género y tiempo social. 1. ed. Madrid: Editorial Complutense, 2007, p. 301.

<sup>98</sup>Es importante aclarar que la asignación social de roles de género respecto a las responsabilidades del cuidado familiar no impactan exclusivamente sobre las mujeres que tienen cargas familiares. En realidad, la asociación entre sexo femenino y menor disponibilidad para el empleo que se deriva de la división sexual del trabajo resulta en discriminación sobre todas las mujeres, que se configuran en el mercado laboral con el estigma de menos disponibles.

XVII.<sup>99</sup> Antes del s XVII era frecuente dejar a los hijos largos periodos con su ama de leche o incluso dejar que fuesen criados por otras familias que les fueran a dar mejores oportunidades, el hecho de cuidar de los hijos propios tenía hasta cierta connotación negativa por denotar la pertenencia a una clase social baja.<sup>100</sup>

No existía esa unión de apego madre e hijo, como emanada natural e indisolublemente de la condición de mujer. Fue a partir del final del siglo XVIII cuando se empezó a valorizar el concepto de unión familiar y a tener en cuenta el derecho de los niños en la infancia. Pero esto no respondía , a un repentino surgimiento de preocupación afectiva o emocional, sino que:

“En la defensa de los niños, confluyen dos discursos diferentes para modificar la actitud de la mujer en relación a los hijos: uno es el discurso económico, apoyado en estudios demográficos que demostraban la importancia del numero de la población para un país y alertaba de los peligros que ocasionaría una caída poblacional en Europa, y la segunda, un discurso económico , favoreciendo ideas de libertad, igualdad y felicidad individual”<sup>101</sup>

Es decir, se basaba en cuestiones políticas y económicas del Estado, interesado en criar correctamente a la futura fuerza de trabajo y militar de cuya explotación se serviría en el futuro. Badinter menciona en su libro una frase de Diderot del año 1770, que esclarecería los motivos de esta preocupación por la salvaguarda de los niños “ Un Estado sólo es poderoso en la medida en que es poblado, en que los brazos que manufacturan y los que lo defienden son más numerosos”<sup>102</sup>

Esa nueva filosofía, apoyada por Rousseau, fue la que creo las bases al nuevo concepto de la maternidad, que pasaba de ser un deber impuesto a decorarse como aquella situación ideal a alcanzar por la mujer. Convirtiéndose ésta, en un ser nacido para dar amor , cuidar y ser la “ reina del hogar” afianzándose el espacio privado como el lugar donde la mujer como madre ganaba respetabilidad y poder, siempre y cuando no quisiese trascender hacia el ámbito público. Las mujeres en este punto, pasaron a tener un poder que los hombres no tenían , bien porque no querían o porque no tenían las “ capacidades naturales” para desempeñarlo. Y tuvieron que aceptar esa función de maternidad, esa visión idílica del ser bondadoso , madre, sin darse cuenta

---

<sup>99</sup>En esta línea: MOURA SOLAGNE, María y ARAÚJO, Maria de Fátima. Maternidade na história e a história dos cuidados maternos. In: Psicologia Ciência e Profissão, Brasília, vol.24, nº.1., 2004, pp.44-55.

<sup>100</sup>En esta línea: BADINTER, Elisabeth. Um amor conquistado, o mito do amor materno. 1. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985, p. 153.

<sup>101</sup>Badinter explica que en este momento histórico se pasa a entender al niño como “una riqueza económica potencial” y que esa valorización guardaba también relación con un interés para el poder militar del Estado. Ibídem, p. 153.

<sup>102</sup>Ibídem, p. 154.

probablemente, de que más que brindarles poder las estaba limitando a desempeñar un papel , del que no podrían volver a desprenderse, bajo pena de una condena moral estricta.

Esta tarea de cuidados que sólo podía ser llevada a cabo por aquel ser con instinto para ello que era la mujer, las apartó del mercado de trabajo en el que ya habían entrado.

En el s XIX se puso en evidencia la imposibilidad de las mujeres de llevar esa doble jornada fabril y de tareas domésticas sin ningún tipo de ayuda, movimientos obreros masculinos apoyaron esa incompatibilidad y la salida de las mujeres del trabajo remunerado.

En esta transición a la sociedad industrial en la que los hombres en el s XIX podían llegar a trabajar de media a la semana 72 horas se precisaba que alguien se ocupase de las tareas de cuidados de los niños , ancianos y también de los hombres , como únicos portadores de ingresos, que quedaban dependientes del trabajo de reproducción diario desarrollado por las mujeres de la familia. Pero esto no supuso, que el trabajo doméstico realizado por la mujer, crucial para el mantenimiento de los niveles de vida y bienestar de las familias en una sociedad en la que aún no existía Estado de Bienestar , fuese valorado , es lo que Federici<sup>103</sup> ha llamado “ *the patriarchy of the wage*” que es la distinción entre el valor del trabajo asalariado y el no valor del trabajo doméstico producida en la transición al sistema capitalista. Aunque esto signifique que tiene más prestigio social y valor la producción de mercancías que la calidad de vida de las personas.

Dentro de un Estado de bienestar<sup>104</sup>, el Estado debe hacerse cargo de proteger derechos y brindar unas condiciones de vida dignas para los ciudadanos. Pero si estas prestaciones que deberían ser de carácter público , las realizan las familias de manera gratuita basándose en una obligación moral, es un gran ahorro para el Estado.

---

<sup>103</sup>FEDERICI, Silvia. Calibán y la bruja. El cuerpo y la acumulación primitiva. 1. ed. Madrid: Traficantes de Sueños, 2010, p. 17.

<sup>104</sup> “las políticas sociales que surgieron en Europa a raíz de la constitución del Estado de Bienestar tras la Segunda Guerra Mundial contemplaron la protección social del trabajador y su familia, según reza el pacto fundacional que las hizo posibles. Ello consolidó el modelo familiar “hombre ganador del pan/mujer ama de casa” y significó la promoción de subsidios de desempleo, enfermedad y pensiones de jubilación para la población ocupada, cabezas de familia masculinos, en su mayoría. También supuso la universalización del derecho a la educación y a la sanidad de toda la población. En ese escenario, las mujeres, en la mayoría de países europeos, quedaron protegidas socialmente en tanto que esposas, madre so hijas de los cabezas de familia. En el caso de ser consideradas individualmente, como sucede en los países escandinavos, la proliferación del trabajo a tiempo parcial de las mujeres madres condicionó no sólo las oportunidades laborales femeninas sino la posibilidad de tener mejores subsidios, debido a los menores ingresos obtenidos en ese tipo de trayectoria laboral”  
Ibidem, p.18.

Pero en la realidad, el Estado español se hace cargo de las tareas de apoyo y cuidado, sólo cuando las familias, la comunidad, el mercado o incluso la caridad fallan . Teniendo que demostrar para recibir cualquier tipo de prestación publica en este ámbito, una necesidad urgente y completamente inviable de asumir por la familia, como por ejemplo la Ley de Dependencia de Mayores.

Estas funciones asistenciales invisibilizadas cuando las realizan las mujeres, denotan su importancia cuando es el Estado quien tiene que hacerse cargo de ellas. Incluso en los países europeos con Estados de bienestar más completos y desarrollados , las instituciones públicas<sup>105</sup> actúan como complemento de la familia y no como sustitutas.

La crisis en el Estado de bienestar, que busca la reducción de ayudas públicas y su transferencia al mercado privado, genera un discurso que persigue devolver a la familia funciones que habían sido o deberían haber sido asumidas por el Estado. Y estas responsabilidades, a coste cero para el Estado, vuelven a recaer básicamente sobre las mujeres. El obviar la relación existente entre las funciones de cuidados de dentro de la familia con el resto de relaciones sociales, económicas y políticas , convirtiéndolo en una tarea invisible, es obviar ese papel imprescindible desempeñado por las mujeres.

Esta ideología relacionada con la familia y con el matrimonio<sup>106</sup>, como unidad de ayuda mutua, como quien mejor puede prestar estas ayudas con afecto para sus miembros que relega el compromiso moral a fin de cuentas, sólo en las mujeres, sale muy barato para el gasto público. Por lo tanto, la escasez de políticas gubernamentales que presten servicios fundamentales , se justifica ensalzando el concepto de familia.

Comas apunta de una manera esclarecedora :

«Cuando los gobiernos tratan de reducir los gastos públicos y estimulan a las mujeres

---

<sup>105</sup> «Las políticas públicas son también importantes a la hora de forjar el contexto de las obligaciones familiares a través de los tipos de ayuda que se deben o no se deben ofrecer.»

Cita original: «*Public policies are also important in framing the context of family obligations through alternative sources of support which they may or may not provide*».

FINCH, Janet . Family obligations and social change. 2. ed. London: Polity Press, 1989, p. 116.

<sup>106</sup> En esa línea: “ese contrato social entre hombres y mujeres, un contrato sexuado que subyace al contrato matrimonial siendo uno de los pilares fundamentales que ha hecho posible el actual Estado de Bienestar en Europa. Pese a su declive (Lewis, 2001), ese contrato mantiene todavía un enorme peso simbólico. Y lo más importante, permite suplir las carencias de bienestar cotidiano en los países donde ese Estado de Bienestar es débil, como es el caso de España”

CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS Cristina y TURNS, Teresa. El trabajo de cuidados historia, teoría y políticas. 1. ed. Madrid: Los libros de la catarata, 2011, p.44.

a que asuman el cuidado sin remuneración de terceros en el marco de las relaciones morales y afectivas de la vida familiar, eso soluciona diferentes problemas: se reducen los servicios sociales y personales, el trabajo se vincula más a los trabajadores masculinos y el paro decae. Queda confirmada, entonces, la posición de la mujer en casa. Se reconstruyen los roles de género”<sup>107</sup>.

Ante esta situación, en la que el Estado no está desarrollando correctamente su trabajo de prestación de servicios y se relega en las familias, aquellas con posibilidades económicas que se lo permitan suplen esta carencia con contratación de otras personas para que cuiden de sus familiares y de las tareas domésticas suele ser otras mujeres, que realizan estas tareas para recibir una retribución económica, como forma de ingresos y medio de supervivencia. Pero éste a su vez suele ser un trabajo informal con una remuneración precaria, que tampoco suele cotizar en la Seguridad Social. Lo que supone seguir fomentando y alargando esa cadena de subordinación económica y precariedad. “Cuando una mujer no precisa dedicarse al trabajo doméstico, es probablemente porque otra, negra o más pobre, esta asumiendo esa tarea”<sup>108</sup>. En el contexto español de crecimiento económico anterior a la crisis del 2008, Gálvez y Marcenaro<sup>109</sup> alertaban que “la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, sin contar con la corresponsabilidad de sus parejas masculinas, han sido posibles gracias a los bajos sueldos de una población creciente de mujeres inmigrantes”

#### 4.2 *Segregación vertical, meritocracia y techo de cristal.*

El machismo inserido en todas las vertientes de la sociedad, en el espacio público y privado y el modelo liberal con su falta de políticas públicas por parte del Estado, definen un escenario que castiga a la mujer madre y trabajadora, por tener que responder a los conceptos de feminidad y masculinidad que tan fuertemente inseridos están en la sociedad.

<sup>107</sup> COMAS, Dones. Familia i estat del benestar. 1. ed. Barcelona: Institut Català de la Dona, 1994, p. 12.

Traducido del catalán. Cita original: «*Quan els governs tracten de reduir les despeses públiques i s'estimula a les dones a què prenguin cura de tercers sense remuneració en el marc de les relacions morals i afectives de la vida familiar, això soluciona diferents problemes: reducció en serveis socials i personals, la feina es vincula als treballadors masculins i decau l'atur. Es confirma, doncs, la posició de la dona a casa. Es reconstrueixen els rols segregats entre homes i dones.*».

<sup>108</sup> DE LARA, Bruna, RANGEL, Bruna, MOURA, Gabriela, BARIONI, Paola y MALAQUIAS Thaysa. Meu amigo secreto. 1. ed. Rio de Janeiro: Coletivo não me kahlo, 2016, p. 27.

<sup>109</sup> VILLAR, Antonio. Mujeres y Mercado Laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010, p. 127.

El sistema liberal se basa en el discurso de la meritocracia como medida para la consecución de la igualdad, pero este ideal no da soluciones a problemas que acontecen en la sociedad, como es la situación de discriminación de la mujer en el mercado laboral con la consiguiente segregación vertical sufrida por las mujeres que recibe el nombre de techo de cristal.

El mérito es un valor esencial en las sociedades liberales y democráticas actuales. La meritocracia se basa en la idea de que los individuos deben ser valorados, en el acceso a sus posiciones sociales y por consiguiente laborales, exclusivamente por su capacidad y nunca basarse en otras características que moralmente deberían ser irrelevantes, y que no les deben de privar de su posibilidad de “ascender” socialmente, como es el sexo. Pero que también incluye otras características como el origen social, étnico, cultural, las creencias religiosas, el aspecto físico o la ideología.

La meritocracia se basa teóricamente en el talento, la dedicación y el comprometimiento, y se distanciaría de las concepciones tradicionales de las castas y los orígenes sociales, puesto que cualquier individuo podría llegar a alcanzar sus máximas aspiraciones a partir de sus capacidades propias, sin verse limitado por nada más ni por nada menos.

La meritocracia más que pretender eliminar las jerarquías sociales lo que busca es instaurar unos nuevos modos de acceder a esas jerarquías.

Por tanto el mérito no es un valor que esté unido con la igualdad, sino que está comprometido con la diferenciación. Lo que cambia la meritocracia es el modo de justificación de estas diferencias sociales existentes, pues ahora se basa en el mérito propio, que no sería más que una combinación perfecta entre talento y esfuerzo que justificaría el acceso legítimo a la diferenciación y desigualdad.

Para que la competición social esa que plantea la meritocracia, en la que todos los individuos jugarían con sus cartas, sus capacidades, y podrían llegar a lo más alto del éxito porque no les estaría vedado siempre y cuando lo merecieran. Hay que puntualizar que hasta alcanzar una igualdad equitativa de oportunidades, de nivelación de terreno de juego, en el que las personas partieran desde el mismo punto en la carrera por el éxito esta supuesta igualdad formal, no hace más que acrecentar las brechas de la discriminación.

El hecho de que no haya limitaciones formales, normas escritas, que limiten la entrada de

grupos minoritarios o en situación de discriminación , no significa que no existan unas barreras materiales reales. Los defensores del mérito acreditan que con reformas educativas se crearía un mundo de igualdad de oportunidades en un entorno laboral ansioso por buscar la eficiencia y que la inversión en educación en capital humano hace a los individuos poder acceder a los mismos puestos, viniendo de distintos estratos de la sociedad. Pero, las mujeres son el clarísimo ejemplo , de que la educación , aunque puede disminuir las discriminaciones , no les permite alcanzar los niveles más altos de las carreras profesionales. Existen otros factores que tienen mucho más peso en la consecución de estos fines. En las mujeres uno, es tal y como hemos visto, el estigma social de género y la tarea de cuidados, pero otro innegablemente es respuesta a este sistema meritocrático que se quiere implantar, y es el techo de cristal.

La meritocracia se basa en encontrar al mejor de todos, para poder sacarle la máxima eficiencia, la maximización de la productividad, no desperdiciar valor, su función es puramente económica de optimización de beneficios.

El mérito además de ser un concepto relativamente vago por ser muy difícil de identificar y medir , no responde a demandas de justicia social pues no puede existir el mérito si no existe igualdad de oportunidades. El claro ejemplo, es la metáfora de los atletas que salen desde diferentes puntos , si la mujer está saliendo a la carrera 10 kilómetros por detrás del hombre, es imposible que vaya a ganar, aunque pudiese incluso llegar a acabar la carrera, aunque eso sí mucho más cansada por haber tenido que correr 10 kilómetros más que él, nunca iba a poder ganar.

La barrera real que existe , aunque parezca invisible, y que queda demostrada con los apartados anteriores de este trabajo, es lo que denominamos **techo de cristal**. Aquella barrera imperceptible formalmente, por no ser ningún tipo de medida formal la que la construye, que imposibilita a las mujeres ascender dentro de sus carreras profesionales.

No sólo la ascensión se trunca por el hecho de que la mujer se autolimita por hacerse cargo de otras responsabilidades como son los cuidados, que como ya he tratado anteriormente, tampoco es una autolimitación decidida por ellas pues viene condicionada por unos parámetros externos, los papeles socialmente asignados al género y la división sexual del trabajo. Pero a parte de estos, existe una dominación masculina latente en las altas esferas de poder que limita la ascensión de la mujer hasta las cúpulas, hacia lo que podríamos llamar de cima de la pirámide económica.

La mujer se encuentra, atrapada entre el suelo pegajoso , por la segregación ocupacional horizontal antes estudiada, que deja a las mujeres ocupando trabajos feminizados con remuneraciones precarias y mal estigmatizados socialmente, y el techo de cristal, que es la segregación vertical , que hace que la carrera profesional de la mujer sea más corta o que cuando sus posibilidades de promoción dependen de otros de manera discrecional no le permiten acceder a los cargos de mayor poder.

En este espacio en el que la mujer se encuentra atrapada , se perciben otros dos conceptos teóricos el **laberinto de cristal**, que es aquel entramado de impedimentos extras que sufren las mujeres para promocionar dentro de la carrera que novan encontrando los hombres a lo largo de su trayectoria . El claro ejemplo, es la tarea de cuidados, reducir la jornada laboral para conciliar con la vida familiar.

Y otro fenómeno presenta es lo que conocemos como **escalera de cristal**, que es el hecho de que aún en aquellos sectores feminizados el hombre asciende más rápido. Esto tendría que ver, por ejemplo, con el hecho de que los hombres , por razones de tiempo, pueden crear unos mejores círculos de contactos dentro y fuera del trabajo.

Dentro de las teorías feministas, existe una disparidad de discusiones , acerca de las soluciones que se podrían encontrar a este problema.

Las acciones afirmativas, se vislumbran como un posible remedio a este problema pero son sujeto de debate, ya que por una parte encuentran criticas en los defensores del modelo meritocrático y por la otra, dentro de las teorías feministas, por entenderlas como una reparación que no muda las estructuras sociales que mantienen la discriminación hacia la mujer. Es lo que Nancy Fraser definió de estrategias afirmativas o estrategias reparadoras.<sup>110</sup>

La defensa del sistema meritocratico entiende que estas acciones afirmativas, como las leyes de cuotas de representación o de paridad, suponen una diferenciación que no estarían dentro del mérito. Pero para poder tratar a las personas con igual :“en el caso de que un miembro de la minoría tenga una calificación superior que no se reconoce por prejuicios sociales está justificada una medida impositiva a su favor, lo injusto, normativamente hablando, es no priorizar al más cualificado”.<sup>111</sup>

<sup>110</sup>FRASER, Nancy. *Social justice in the age of identity politics: redistribution, recognition, and participation*. In: A political-philosophical Exchange, Londres: Verso., 2003, p.74.

<sup>111</sup> PUYOL GONZÁLEZ, Ángel. Filosofía del mérito. In: Revista Internacional de Filosofía. Barcelona: Revista



Las “acciones afirmativas” o “ acciones positivas” nacieron en Estados Unidos como respuesta a los movimientos de protesta de afroamericanos y desempeñan un papel clave en el Derecho Antidiscriminatorio, precisan de una acción por parte del Estado , de ahí su nombre.

El hecho de que a un individuo perteneciente a un colectivo discriminado ,como son las mujeres que de acuerdo con el análisis realizado en este trabajo están en posesión de unas mejores cualificaciones y una mejor preparación académica, no se le reconozca por prejuicios sociales debe justificar una medida impositiva a su favor.

Por lo tanto las acciones positivas , no están en contra de la igualdad de oportunidades, sino que por el contrario, la igualdad de oportunidades es el fin de la acción positiva.

En esta línea ,el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas definió ya en 1995 en la Sentencia Kalanke<sup>112</sup> que se entiende por acción positiva:

“ toda medida destinada a contrarrestar los efectos de discriminación en el pasado , a eliminar la discriminación existente y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente en relación con tipos o niveles de empleo donde los miembros de un sexo están infrarrepresentados”

Y en la Sentencia caso Marshall<sup>113</sup>, dio un paso más allá:

“incluso en caso de igual capacitación existe la tendencia a promover preferiblemente a los candidatos masculinos, en perjuicio de las candidatas femeninas, debido, particularmente a determinados prejuicios e ideas estereotipadas sobre el papel y las capacidades de la mujer en la vida activa, y al temor, por ejemplo, a que las mujeres interrumpan más frecuentemente su carrera, a que, debido a las tareas del hogar y familiares, organicen su jornada laboral de forma menos flexible o a que se ausenten más a menudo debido a embarazos, partos y periodos de lactancia” (apdo 29)“motivos por los que el hecho de que dos candidatos de distinto sexo presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades” (apdo 30)

Con esta última motivación , el TJCE, deja claro que el concepto de igualdad de oportunidades no se corresponde con aquel adoptado por el discurso meritocrático y reconoce unas discriminaciones intrínsecas a la sociedad , que hacen imposible el establecer el merito como un sinónimo de igualdad de oportunidades, pues para alcanzar esta igualdad real se precisan de

---

Contrastes, vol. 12., 2007, p. 180.

<sup>112</sup><http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130de0d40ff373c114b36913e8991dcb35e40.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4NchyKe0?text=&docid=99475&pageIndex=0&doclang=ES&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=760785>

<sup>113</sup><http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=43455&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=146486>

medidas impositivas que tracen un camino alternativo para aquellos grupos con desventajas materiales.

Es posible que con el acceso de las mujeres, tal y como demuestran diversos estudios en cuanto a la representación política, que estas no necesariamente vayan a defender los intereses del colectivo al que pertenecen pero sí por lo menos van a representar una identidad, lo que ya se encamina a reducir la invisibilidad de tal colectivo en ámbitos dominados por hombres. Es lo que Anne Philipps denominó “**política de presencia**” en defensa del uso de cuotas en la política, para corregir las discriminaciones a los “**grupos de identidad**” o grupos con la misma perspectiva social. Entiende que aunque ciertos intereses podrían ser representados por cualquier uno que hubiese sido elegido legítimamente como representante, “mi identidad sólo puede hacerse visible por un igual”<sup>114</sup>. Defiende que las mujeres poseen unos intereses comunes que responden a sus experiencias sociales Y que no pueden ser representados si no es personalmente por alguien que comparta esas mismas experiencias. Iris Marion Young<sup>115</sup>, también profundizó en este concepto y definió que existe una experiencia general por pertenecer a un determinado grupo que forja las opiniones, intereses y perspectivas de grupo, aunque no sean exactamente los mismos para todos los miembros de ese grupo, no dejan de guardar relación y como intereses de grupo discriminado van a ser conflictivos con los de aquellos que están a manos del poder. Berbel Sánchez también concordó en que “la forma de mejorar las cosas y lograr cambios reales es participando en las estructuras existentes porque sólo así las mujeres podrán decidir en función de sus intereses de género”<sup>116</sup>.

A pesar de las consecuencias positivas que provocan las acciones afirmativas existe una cierta crítica dentro de las teorías feministas, por entender la ley de cuotas como un tratamiento paleativo de los problemas de justicia social que genera el sistema liberal y no ser una solución de dicho problema. Nancy Fraser<sup>117</sup> habla sobre las estrategias transformadoras, que si tendrían como finalidad mudar las estructuras sociales que generan los problemas, y de las acciones afirmativas como estrategias que pretenden suavizar aquellos resultados discriminatorios que el sistema produce por su propia naturaleza.

---

<sup>114</sup>FELIPE MIGUEL, Luis y Biroli, Flávia. *Feminismo e política*. 1.ed. Sao Paulo: Boitempo, 2014, p.100.

<sup>115</sup>Ibíd., p. 101.

<sup>116</sup>BERBEL SANCHEZ, S. *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. 1. ed. Madrid: Aresta Mujeres, 2013, p. 39.

<sup>117</sup>FRASER, Nancy. *Social justice in the age of identity politics: redistribution, recognition, and participation*. In: *A political-philosophical Exchange*, Londres: Verso., 2003, p.74.

Pues la realidad, es que el poder acceder a través de cuotas a las posiciones de máximo poder , tampoco garantiza que en ellas no se vaya a recibir discriminación o se vaya a estar en situación de igualdad en relación a los hombres que en ellas se encuentran. Estas leyes de cuotas , deben ir acompañadas de otras medidas por parte del Estado, como ya hemos abordado anteriormente, en relación a la conciliación de la vida familiar y la laboral, división sexual y discriminación en el mercado laboral y estigmatizaciones culturales y sociales arraigadas al género. Pero por lo menos suponen, la visibilización de un colectivo que esta sufriendo una discriminación patrocinada por el Estado, ya sea por acción u omisión.

## 5 Conclusión.

Tras el análisis de datos estadísticos referentes a las tasas de actividad, inactividad y paro, así como los tipos de jornada y la calidad de los empleos, descubrimos la existencia de unas brechas de género que no son explicadas por ningún tipo de teoría basada en factores intrínsecos a la mujer, como capacidades o productividad. Las causas de estas diferencias en el desarrollo profesional de la mujer, visibles en cuanto a brechas de género en empleo y paro, brecha salarial y ausencia de promoción hacia cargos jerárquicamente altos. Se debe a unas causas externas a ella, como son la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional horizontal y vertical, su responsabilización en las tareas domésticas y de cuidados y el techo de cristal. Factores discriminatorios basados únicamente en el género.

El hecho de que el Sistema neoliberal en el que vivimos, equipare la igualdad con el ideal de la meritocracia y abogue por la no intervención Estatal, si no que se fie de que el Mercado laboral, solo habiéndosele recomendado unas reglas de no discriminación. Supone, como se ha contrastado con todas las estadísticas mostradas en este trabajo una utopía para acabar con la discriminación laboral. Pues lo que ha demostrado es que la inercia del Mercado es la de la discriminación, a pesar de que para él también pudiese suponer el ideal la explotación de todas las capacidades de las personas que generarían una mayor productividad, las discriminaciones dentro del Mercado, por razón de sexo en este caso, suponen unos costes menores. Por lo tanto, es necesario, para alcanzar una igualdad material, una igualdad de oportunidades real, que nos coloque en el camino hacia la verdadera igualdad, que el Estado tome medidas de acción positiva, que aunque son unas medidas que no erradican la desigualdad, suponen una medida reparadora a corto plazo, y pueden producir un efecto mariposa, desde las instituciones públicas, políticas y privadas influenciando las creencias morales y culturales de la sociedad. El hecho de acostumbrar a las personas, a otras jerarquías de poder, no cambia las posibilidades materiales que van a tener, pero si cambia la visión y genera un replanteamiento de los ideales sociales.

En un país como España, en el que el retraso histórico que las mujeres arrastramos hacia la equiparación en la división de tareas, y nuestra obligada inmersión tardía en el mundo laboral, precisa de lo que en España se conoce como “discriminación positiva”, aunque el nombre parezca propiciar a que se den interpretaciones erróneas, deja leer entre líneas el poco apoyo

que se pretende que reciba, y hasta en el entorno de las mujeres es objeto de debate, pues nadie quiere estar más discriminado de lo que ya está.

Pues el hecho de que algo construido históricamente, como es el género, sea algo que nos inflencie tan drásticamente nuestra existencia, nuestro desarrollo, nuestras posibilidades y nuestra libertad, es algo que parece irracional y ya superado en nuestro entorno. Pero no lo es, no podemos olvidar que la discriminación negativa por razón de género es un hecho palpable, demostrable como se ha visto, y por lo tanto defender esta identidad y representación como género, como el otro sexo olvidado, es por ahora la única manera de reparar el daño que produce. No significa esto, caer en las identidades esencialistas de género, que como estamos sufriendo, no nos benefician, no se trata de afianzarlas sino de usarlas como medio hacia su desaparición.

Más que afianzar las diferencias esta política afianzaría la igualdad<sup>118</sup>, pues es entenderla como aquello valioso para todos los seres humanos, pero no de una manera abstracta sino, contextualizada y respetando las experiencias y diferencias que presentan cada uno de los individuos.

Es decir, basándonos en la dignidad humana y la libertad, como derechos fundamentales de todo ser humano, la libertad debe ser real y debe permitir desarrollar las capacidades individuales para poder cubrir las propias necesidades humanas. Y como no es posible ejercer la libertad sin estar en posesión de los recursos, materiales y no materiales necesarios para ello, es el Estado quien respondiendo a su papel de Estado social y democrático de derecho tiene que garantizar los medios para poder desarrollar la libertad individual, orientando al Mercado, a través de sus políticas sociales a fin de satisfacer las necesidades y poder desarrollar las capacidades básicas del ser humano. El Estado ha de ofrecer las opciones de vida a los individuos y garantizar oportunidades reales de participar en la vida social.

---

<sup>118</sup> Conclusiones orientadas hacia el : "Feminismo de la igualdad en la diferencia: " que apuesta por la posible reconstrucción de un sujeto universal identificado con todos los seres humanos, sin distinción entre mujeres y hombres, y al mismo tiempo, sensible a las diferencias individuales. Alejándome por tanto, del feminismo de la diferencia, entendiéndolo más como un paso previo, a corto plazo, pero sin pretensión de que se mantenga, puesto que no pretendo que se vuelva a caer en identidades esencialistas de género, como inherentes a la mujer por naturaleza ya que no creo sean favorecedoras para la lucha feminista.

NUSSBAUM, Martha. El futuro del liberalismo feminista. In: Revista de Filosofía, Lima: Areté, nº. 1., 2001. Vol.XIII, 2001, p. 65.

Tiene que darles una igualdad de oportunidades de entrada, en el punto de partida, pero debe asegurarse , de proteger y mantener esta igualdad real en todo el camino, hasta que se convierta en una igualdad en los resultados , porque sólo así es posible conseguir que todos tengan una vida igual de digna.

Debemos partir de unas esencialidades que presentan los individuos para reconstruir el sujeto de derecho , y alejarnos de las ideas inculcadas a los géneros, pero teniendo en cuenta la historia y la lucha de género , ya que la esencia de los individuos es innegablemente adaptada, marcada y definida por las circunstancias que fueron forjadas histórica y socialmente.

Así son los poderes públicos quienes deben tomar las medidas que sean necesarias para reformular el sistema patriarcal y para que entendiendo la libertad real y la igualdad como derechos fundamentales se establezcan las condiciones , tanto materiales como no materiales, necesarias para que las mujeres puedan desarrollar sus capacidades con plenitud.

## 6 Bibliografía.

AIGNER, Dennis y CAIN, Glen. “*Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*”. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Nueva York: *Cornell University, Press*, v. 30, nº. 2, enero., 1977, p. 175-187.

ANKER, Richard. La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. In: *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, vol. 116, nº.3., 1997, p 343-37.

BERBEL SANCHEZ, S. Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal. 1. ed. Madrid: Aresta Mujeres, 2013.

BECKER, Garay. El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. 2. ed. Madrid: Alianza Editorial, 1983.

BLACKDEN, Mark y QUENTIN, Wodon. Gender Time Use and Poverty in SubSaharan Africa. In: *World Bank Working Paper*, Washington DC: World Bank, nº.73.,2006.

BROWN,CHARLES Y CORCORAN, MARY. *Sex based differences un school content and the male/female wage gap*. In: *Journal of Labor Economics*, Londres: *The National Bureau of Economic Research*, nº.5580. mayo., 1996.

CÁCERES RUIZ, Juan Ignacio, ESCOT MANGAS, Lorenzo, FERNÁNDEZ CORNEJO, José Andrés y SAIZ BRIONES, Javier. La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. In: *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, Madrid: Ediciones Complutense, nº. 6., 2004.

CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS, Cristina y TURNS, Teresa. El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. 1. ed. Madrid: Cataratas, 2011.

CARRASCO GARCÍA, Joaquín, CUBERO NUÑEZ, Luis, ASENSIO, José María y LARROSA BONDÍA, Jorge. La vida emocional, las emociones y la formación de la identidad

humana. 1. ed. Barcelona: Ariel, 2006.

CARRASQUER, Pilar, TORNOS, Teresa, TEJERO, Elisabet y ROMERO, Alfonso. El trabajo reproductivo. In: Revista de Sociología, Barcelona: Revista Papers, nº.55., 1998, p. 95-114.

CASTAÑO, C, IGLESIAS,C, MAÑAS, E. y SÁNCHEZ HERRERO, M. Diferencia o discriminación. La situación actual de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información, In: Informe Consejo Económico y Social. Madrid: Colección Estudios, n. 73., 1999.

CASTAÑO, Cecilia. Economía y género. In: Revistas Científicas Complutense, Madrid: Revista Política y Sociedad, nº 32., 1999, p 23-42.

CASTILLA DEL PINO, Carlos. Cuatro ensayos sobre la mujer. 4. Ed. Madrid: Alianza Editorial, 1974.

CEBRIÁN, Inmaculada y MORENO,Gloria. “*The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain*”. In: Feminist Economics, Londres: Routledge editors, 2015. p. 91- 132.

COMAS, Dones. “Familia i estat del benestar”.1. ed. Barcelona: Institut Català de la Dona, 1994.

DE LARA ,Bruna, RANGEL, Bruna, MOURA, Gabriela, BARIONI, Paola y MALAQUIAS Thaysa. “*Meu amigo secreto*”. 1. ed. Rio de Janeiro: *Coletivo não me kahlo*, 2016.

ESCOT MANGAS, Lorenzo y FERNÁNDEZ CORNEJO, José Andrés. La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis, In: Revista economistas, Madrid: Colegio de economistas, nº Extra 138/139, marzo., 2014, p. 134-141.

FELIPE MIGUEL, Luis y BIROLI, Flávia. “*Feminismo e política*”. 1.ed. Sao Paulo: *Boitempo*, 2014.



FINCH, Janet . “*Family obligations and social change*”. 2. ed. London: *Polity Press*, 1989, p. 116.

FONAYET VALLS, Francesc y BELZUNEGUI, Ángel. La pobreza en España desde una perspectiva de género. 1. ed. Madrid: Fundación Foessa, 2014.

GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRIGUEZ MADROÑO, Paula. El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión. In: *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, Madrid: AREAS, nº32.,2013. p. 105-123.

GÁLVEZ MUÑOZ, Lina y RODRÍGUEZ MADROÑO, Paula. La desigualdad de género en las crisis económicas. In: **Investigaciones feministas**, Madrid: Ediciones Complutense, 2017, p. 113-132.

IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos y LLORENTE HERAS, Raquel. Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. In: *Revista Universitaria de ciencias del trabajo*, Madrid: Ediciones Complutense, nº11, 2010.

MACHADA, Lima y RODRIGUEZ DE ASSIS MACHADO, Marta. Trabalho doméstico no Brasil: afetos desiguais e as interfaces de classe, raça e genero. In: *Geledés*, São Paulo: Instituto da Mulher Negra, jan.,2016.

MARUANI, Margaret. La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo. In: *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid: Ediciones Complutense, nº.13, 1991.p.129-137.

MARUANI, Margaret. Trabajo, género y tiempo social. 1. ed. Madrid: Editorial Complutense, 2007.

MEDIALDEA, BIBIANA. Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. In: *Revista Internacional de Estudios Feministas*, Madrid: Atlánticas, nº1, octubre., 2016, p. 90-107.

MILLER, Carole. “*Structural change in the probability of part-time participation by married women*”. In: *Bulletin of Economic Research*, Londres: John Wiley and Sons LTD, vol 49, nº.4, octubre.,1997. p. 257-273.

NUSSBAUM, Martha. El futuro del liberalismo feminista. In: *Revista de Filosofía*, Lima: Areté, nº. 1., 2001, v.XIII, 2001, p. 59-101.

POLACHEK, Solomon. “*Occupational Self-Selection: A Human Capital approach to sex differences in occupational structure*”. In: *Review of Economics and Statistics*. Londres: The MIT Press, v.63, nº.1, febrero., 1981, p. 60-69.

PUYOL GONZÁLEZ, Ángel. Filosofía del mérito. In: *Revista Internacional de Filosofía*. Barcelona: *Revista Contrastes*, vol. 12., 2007, p. 169-187.

REYES BELTRÁN, FELIP. Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. In: *Revista Universidad Complutense de Madrid*, Madrid: Ediciones Complutense, nº.17., 2000, p.139-161.

VILLAR, Antonio. *Mujeres y Mercado Laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. 1 ed. Bilbao: Fundación BBVA, 2010.