

Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica
Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2018 / 2019

**Las mujeres en la directiva empresarial:
un estudio del presente y una visión al futuro**

**Women in the business directive:
a study of the present and a vision of the future**

Realizado por la Alumna D.^a Lucía García-Jove Huerga

Tutorizado por la Profesora D.^a Cristina Hidalgo González

Índice

RESUMEN	5
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVOS	8
HIPÓTESIS	8
METODOLOGÍA	8
CAPÍTULO 1: PROFESIONALIZACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO. UN ANÁLISIS DEL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO	10
1.1. EVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN FEMENINA.....	10
1.2. LAS MUJERES Y LA POBLACIÓN ACTIVA.....	13
<i>Influencia de la tasa de actividad en la tasa de natalidad.....</i>	<i>16</i>
1.3. LA MUJER Y EL TRABAJO DOMÉSTICO	17
1.4. SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL Y VERTICAL	20
<i>Brecha salarial</i>	<i>22</i>
CAPITULO II: LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO FACTOR CLAVE EN EL DESARROLLO DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL.....	24
2.1. DIFERENTES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	24
<i>Trabajo a tiempo parcial y la reducción de jornada.....</i>	<i>25</i>
<i>Excedencias.....</i>	<i>27</i>
<i>Horario variable u horario flexible</i>	<i>28</i>
<i>Teletrabajo.....</i>	<i>29</i>
<i>Jornada intensiva</i>	<i>29</i>
2.2. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA	30
<i>Escuela infantil en España</i>	<i>33</i>
CAPITULO III: LAS MUJERES DIRECTIVAS.....	35
3.1. EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES RESPECTO A LOS PUESTOS DIRECTIVOS	35
3.2. PERSPECTIVA DE PRESENTE Y FUTURO DE LAS MUJERES DIRECTIVAS.....	37
CONCLUSIONES	40
BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.....	42
ANEXO 1: TASA DE ACTIVIDAD ESPAÑOLA.....	46
ANEXO II: MODELO DE CUESTIONARIO.....	47
ANEXO III: DATOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA.....	49
ANEXO IV: ENTREVISTA LUISA AMOEDO (PRESIDENTA ASELE).....	50

Índice de gráficos

GRÁFICO 1: PORCENTAJE DE MUJERES UNIVERSITARIAS EN CADA UNA DE LAS RAMAS DE ENSEÑANZA CURSO 2016-2017	12
GRÁFICO 2: TASA DE ACTIVIDAD ESPAÑOLA 1976-2018	13
GRÁFICO 3: TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA EN ESPAÑA Y LOS PAÍSES NÓRDICOS	14
GRÁFICO 4: TASA DE PARO EN ESPAÑA 2008-2018	15
GRÁFICO 5: DIFERENCIA ENTRE EL NÚMERO DE ACTIVOS MASCULINO Y FEMENINO	16
GRÁFICO 7: TASA DE NATALIDAD Y ACTIVIDAD ESPAÑOLA	17
GRÁFICO 8: SALARIO MEDIO OCUPACIONES FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS	22
GRÁFICO 9: EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN FUNCIÓN DE LA EDAD	23
GRÁFICO 10: DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA EN FUNCIÓN DEL GÉNERO 25	
GRÁFICO 11: RAZONES POR LAS QUE LOS ESPAÑOLES OPTAN POR UN EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ... 26	
GRÁFICO 12: TIPOS DE FLEXIBILIDAD HORARIA (CLASIFICACIÓN POR PORCENTAJE) 28	
GRÁFICO 13: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DEL IBEX 35 .. 35	
GRÁFICO 14: MEJOR MEDIDA DE CONCILIACIÓN PARA LAS ALUMNAS DE 3º Y 4º DE ADE (ULE)	39
GRÁFICO 15: PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LAS ALUMNAS DE 3º Y 4º DE ADE (ULE) 39	

Índice de tablas

TABLA 1: MUJERES MATRICULADAS Y SU PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DEL ALUMNADO (1910-1935)	11
TABLA 2: PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DE MATRICULADOS EN LAS ENSEÑANZAS SUPERIORES 12	
TABLA 3: HORAS DE TRABAJO NO REMUNERADO POR SEMANA EN FUNCIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE HOGAR 2015	19
TABLA 4: BRECHA DE GÉNERO EN EL TRABAJO NO REMUNERADO	19
TABLA 5: PROFESIONES CON MAYOR NÚMERO DE MUJERES AFILIADAS	20
TABLA 6: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LLEVADAS A CABO POR LAS EMPRESAS MEJOR VALORADAS POR LOS ESPAÑOLES 24	
TABLA 7: MEDIDAS CONCILIACIÓN LEY 39/1999 30	
TABLA 8: PORCENTAJE DE DIRECTIVAS SOBRE EL TOTA EN FUNCIÓN DE DEPARTAMENTOS 36	
TABLA 9: PORCENTAJE DE DIRECTIVAS QUE HA SUFRIDO LAS BARRERAS INVISIBLES 37	

Resumen

La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral ha sido uno de los acontecimientos más importantes en lo que al mercado de trabajo se refiere. Sin embargo, pese a que se han producido grandes avances, aún existe diferencia entre géneros, tanto en número, como en condiciones, existiendo una importante segregación tanto horizontal como vertical. Esta diferencia es mayor aún si nos referimos a los puestos directivos, los cuales tan solo son ocupados en un 20% por mujeres. Por este motivo, en este estudio se investigan cuales son las causas de que las mujeres lleguen con mayor dificultad que los hombres a los cargos más altos de la pirámide empresarial, fundamentalmente estudiando la conciliación y las autolimitaciones impuestas por ellas mismas. Asimismo, además de analizar el recorrido histórico para entender el presente, se completará el estudio con una proyección del futuro, basándose en una encuesta realizada a las alumnas de tercero y cuarto de ADE de la ULE donde se establezcan cuáles son sus objetivos profesionales y las barreras que piensan se van a encontrar a lo largo de su carrera.

Palabras clave: mujeres, directivas, techo de cristal, segregación.

Abstract

Massive incorporation of women into the world of work has been one of the most important events in the job market. However, there is a difference between genres, both number and conditions, there being an important horizontal segregation and vertical segregation. This difference is even greater if we refer to managerial positions, which are alone by 20% for women. For this reason, in this study, it has been investigated what causes are those make it difficult for women to ascend to the highest positions of the business pyramids, mainly the study of conciliation and authorizations. In the same way, besides making a report of the historical present, the study is completed with a projection of the future, based on a survey made to the third and fourth year students of the ADE in the ULE where they establish what are their professional objectives and what are the barriers they think they will find throughout their career.

Key words: women, directives, glass ceiling, segregation.

Introducción

Uno de los grandes progresos a nivel global que ha sufrido la humanidad en los últimos tiempos es el avance del papel de la mujer en el ámbito político y social y como consecuencia, la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral. Esta integración no ha sido solo numérica, sino que gracias al aumento de la educación femenina, éstas han podido tener un mayor acceso a la educación, lo que les ha permitido acceder a diversos puestos de trabajo y de un puesto superior en la jerarquía empresarial.

Sin embargo, pese a los desarrollos que se han hecho en esta materia, lo cierto es que aún no se ha conseguido la igualdad entre hombres y mujeres en lo que al mercado laboral se refiere. Muchas de estas desigualdades vienen derivadas de las dificultades que tienen las mujeres de conciliar la vida personal y laboral, sobre todo cuando se plantean ser madres. Es por este motivo por el que en los últimos años los diversos organismos internacionales han establecido una serie de políticas de igualdad y conciliación encaminadas a lograr la equidad entre hombres y mujeres.

Otro factor importante que contribuye a la actual situación del mercado de trabajo es la imagen del rol tradicional que han desempeñado las mujeres a lo largo de la historia, así como la ausencia de grandes referentes femeninos dentro del marco profesional. Esto contribuye a que sean las propias mujeres las que, inconscientemente, se pongan autolimitaciones y barreras de cara a desempeñar unos u otros puestos de trabajo.

Dentro de todo el mercado, los puestos directivos son los más difíciles de conseguir para el género femenino. Esto es debido, por un lado, a las autolimitaciones, y por el otro al tratarse de plazas que dependen de un amplio recorrido laboral, normalmente sin interrupciones y a tiempo completo dentro de la empresa. Para las mujeres estas condiciones son complejas de cumplirse ya que son ellas las que mayor peso llevan en el ámbito familiar y muchas veces tienen que escoger entre este y la trayectoria profesional que quieren alcanzar.

Por tanto, se trata de un tema que ha cobrado mucha importancia en los últimos años y que actualmente continua en auge. Personalmente este tema me resulta bastante familiar ya que, al haber estudiado precisamente Administración y Dirección de Empresas me he visto reflejada en estas situaciones y me gustaría, gracias a esta investigación, poder estudiar las medidas y conciliar la vida familiar con el crecimiento profesional sin tener que renunciar a ninguno de los dos ámbitos.

Precisamente en este trabajo trataremos de analizar cuáles son las circunstancias que, aún a día de hoy, siguen frenando el avance femenino, así como las medidas que se han

tomado para solucionar dicho problema. De esta manera, nos centraremos en las mujeres directivas al considerar que la segregación, y en consecuencia, la brecha salarial afectan en gran medida a estos puestos. Sin embargo, y debido a la tendencia de mejora que ha llevado en los últimos años, no solamente vamos a analizar el presente, sino que trataremos de hacer un pronóstico del camino que llevarán las próximas mujeres directivas y cuáles podrían ser las medidas a tomar necesarias para una mayor igualdad en dicho puesto.

Objetivos

Objetivo principal: Establecer cómo ha sido la evolución de la directiva femenina en las empresas y cuál es la perspectiva de futuro que tienen las mujeres que actualmente se están preparando para esta profesión.

O.1.: Analizar cómo se compone actualmente el mercado de trabajo desde la perspectiva de género, tanto en número, como en distribución y condiciones.

O.2.: Descubrir qué políticas se han llevado a cabo en España con el objetivo de lograr la igualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral y analizar las consecuencias de dichas políticas.

O.3.: Realizar una aproximación del pensamiento de las futuras directivas en cuanto a lo que esperan del mercado de trabajo y las metas que pretenden conseguir.

Hipótesis

H.1.: Se ha producido un cambio en la distribución del mercado de trabajo desde la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral. Sin embargo, aún no se han equiparado las cifras de empleo masculinas y femeninas.

H.2.: Las políticas de conciliación generalmente van dirigidas hacia las mujeres y esto, en muchas ocasiones, hace que se frene su carrera profesional ya que se ven obligadas a elegir entre continuar con su futuro profesional o poder conciliar la vida familiar.

H.3.: Las metas que se establecen las mujeres que se están formando para ser directivas de las empresas suelen ser en rangos más inferiores de lo que están capacitadas y para lo que se están preparando.

H.4.: Las estudiantes de ADE consideran que a lo largo de su carrera tendrán que escoger entre su vida familiar o progresar en lo que el ámbito profesional se refiere.

Metodología

En este trabajo se va a realizar una combinación de métodos. En una primera parte del estudio, en el marco teórico, se recurrirá a fuentes secundarias para la descripción y análisis del actual mercado de trabajo desde la perspectiva de género. Se utilizarán este tipo de fuentes debido a que hay numerosos autores que se han dedicado al estudio de estos términos, por lo que nos proporcionarán un análisis bastante amplio y general. Además, se complementará el estudio con fuentes primarias, como la Encuesta de Población Activa. También se va a realizar un análisis histórico del mercado de trabajo femenino con la finalidad de descubrir cómo ha ido evolucionando, que aspectos han

cambiado y cuáles se han mantenido. Para esto se acudirán de nuevo a estas fuentes además de hacerse uso de artículos de revistas académicas y estudios realizados por instituciones como el CIS, el INE o Eurostat.

La segunda parte del estudio se utilizará el método cuantitativo mediante la realización de una encuesta con un cuestionario cerrado. Esta encuesta se llevará a cabo para descubrir la proyección y perspectiva de las futuras directoras de empresas. La población objeto de estudio son las estudiantes de tercero y cuarto del Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de León. Se ha tomado dicho universo debido a los recursos disponibles. El tamaño del universo es de 142 personas, ya que en tercero de ADE hay matriculadas 71 mujeres (y 56 hombres) y en cuarto también 71 mujeres (y 41 hombres). Se utilizará un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 15%, lo que nos da un tamaño muestral de 41 personas.

Dicha muestra será seleccionada mediante conveniencia al principio y de bola de nieve al final, ya que debido a los recursos que tenemos a nuestra disposición es la única forma para poder acceder a más personas. Junto con esto se realizará una entrevista en profundidad a Luisa Amoedo, Directora de Asele (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas Leonesas) con el fin de obtener un análisis cualitativo y poder profundizar más en las variables que se tratarán en la encuesta, así como la posible obtención de nuevas líneas de investigación gracias al carácter más abierto que nos proporciona esta técnica. Para esta segunda parte del estudio, nos centraremos en investigar cuatro variables principales:

- Mercado de trabajo: Percepción de la evolución de las mujeres en el mercado laboral en los últimos años, tanto en la incorporación a este como en el tipo de trabajo conseguido y sus condiciones.
- Ámbito familiar: Por un lado, investigación de la percepción de la evolución y el papel actual de la mujer en el ámbito familiar. Además, ver qué idea se tiene de la forma en la influye la vida profesional en la familiar y viceversa.
- Conciliación: establecer cuáles son según su criterio las mejores medidas de conciliación laboral y comprobar si las medidas que se han aprobado hasta ahora en España han sido las adecuadas y permiten una buena conciliación personal y laboral.
- Directivas: Establecer la percepción del papel de las mujeres como directivas, su papel en este puesto y las dificultades de acceso a él.
- Carrera profesional: Establecer cuáles son sus expectativas acerca de su futura carrera profesional. Comprobar sus objetivos y autolimitaciones.

Capítulo 1: Profesionalización del trabajo femenino. Un análisis del papel de las mujeres en el mercado de trabajo

1.1. Evolución de la educación femenina

Si hablamos de profesionalización del empleo, debemos comenzar hablando en términos generales de la educación y cómo esta influye en el tipo de empleo obtenido. De lo que hay que partir inicialmente es de que las mujeres se incorporaron a la educación española mucho más tarde que los hombres ya que no fue hasta 1857 cuando la Ley de Moyano estableció la educación femenina como obligatoria pero con unas competencias diferentes a las de los chicos, prohibiéndolas tal y como afirma el artículo cinco de esta Ley de Agricultura, Industria y Comercio; Geometría, de Dibujo lineal y de Agrimensura; y Física e Historia, sustituyéndolo por: Primero. Labores propias del sexo. Segundo. Elementos de Dibujo aplicado a las mismas labores. Tercero. Ligeras nociones de Higiene doméstica (Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857). Esta situación hace que las mujeres tengan niveles muy altos de analfabetismo y, por tanto, dificulte las posibilidades profesionales femeninas. Dicha situación se mantiene hasta 1901, cuando se establecen planes educativos comunes para ambos géneros (Sánchez Blanco & Hernández Huerta, 2012). Sin embargo, en este contexto no hay que dejar de lado las diferentes clases sociales ya que mientras que las clases altas podían permitirse más fácilmente proporcionar una educación a sus hijas, el absentismo por parte de las niñas en las clases altas era muy elevado al tener que quedarse en casa para el cuidado, tanto de ascendientes como de descendientes (Díaz Paniagua, 2014).

En cuanto a enseñanzas superiores, la universidad, aunque previamente había habido alguna universitaria, lo cierto es que no es hasta 1910 cuando se aprueba que las mujeres dejaban de necesitar permiso ministerial para asistir a clase. Conforme se aprueba esta ley, aumenta considerablemente el número de mujeres universitarias tal y como vemos en la tabla inferior, aunque aún representaban una minoría frente a los hombres. Estas mujeres, aunque inicialmente la mitad estudiaban carreras relacionadas con la Medicina, esto descendió a un 13% en 1933. Por el contrario, aumentaron las carreras como farmacia (mejor visto este oficio en las mujeres) o Filosofía y Letras (con las que se podía opositar a plazas para bibliotecas y documentación pública) (Guil Bozal & Flecha García, 2015).

Tabla 1: Mujeres matriculadas y su porcentaje sobre el total del alumnado (1910-1935)

	Nº Alumnas	%Alumnas sobre el total
1910-1911	33	0,17%
1916-1917	177	0,56%
1920-1921	440	2,00%
1926-1927	1611	4,60%
1930-1931	2246	6,30%
1935-1936	2588	8,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de Flecha García, 2006

En estos últimos años, correspondientes al periodo de la II República, influyeron la consecución del derecho a voto o el reconocimiento por parte de la Constitución de la igualdad entre hombres y mujeres (ambos hechos de 1931), que proporcionaron al género femenino un empoderamiento y mayor capacidad de decisión y acceso al conocimiento. A pesar de que España estaba pasando por un periodo de crisis económica, lo cierto es que el Gobierno de la II República invirtió muchos recursos en educación (Cobo Gutiérrez, 2015). Durante la época del franquismo, la distribución de la matriculación femenina se modificó bastante, y la que hasta ahora había sido la carrera preferida por las mujeres (medicina) disminuyó aumentando las carreras de Letras. Además, hay que indicar que en la educación más temprana, durante la época franquista se produjo un retroceso, volviendo a las enseñanzas individualizadas en función del género, centrándose en las niñas en estudios propios del ámbito doméstico (Canales Serrano, 2012).

En 1970, coincidiendo con el final del franquismo y la incorporación de la mujer al mundo laboral, surge la necesidad de modernizar la educación en términos de género, recuperando la enseñanza mixta. Con la llegada de la democracia y la Constitución de 1978, se recupera el derecho de igualdad en términos de educación para ambos géneros y con la Ley General de Educación se igualó la matrícula escolar para ambos géneros. En 1984, el Gobierno del PSOE obligó que toda la enseñanza pública fuera mixta. Efecto de esto fue el aumento de la población femenina en la enseñanza secundaria, superando incluso a la masculina, con un 54% a finales de los años 80 (González Pérez, 2018).

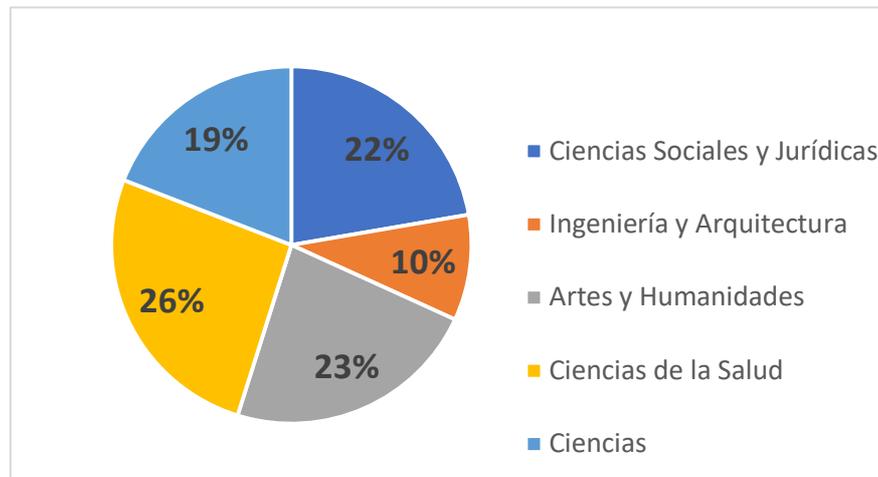
Con la llegada de la democracia, como vemos en el cuadro, la educación entre hombres y mujeres se ha ido equiparando, superando incluso en la actualidad las alumnas a los alumnos en las enseñanzas superiores. Sin embargo, y a pesar de que a día de hoy la legislación española contempla la igualdad educativa entre hombres y mujeres, como comprobamos en el gráfico inferior, siguen existiendo diferencias en cuanto a qué estudios escoger en función del género, representando en el caso de las carreras técnicas apenas un cuarto de los estudiantes, aspecto que se verá reflejado en el posterior mercado de trabajo.

Tabla 2: Porcentaje de mujeres sobre el total de matriculados en las enseñanzas superiores

	Bachillerato	Universidad
1900-1901	0,13	0,05
1920-1921	9,7	0,2
1930-1931	14,6	6,3
1935-1936	31,6	8,8
1940-1951	35,2	14,8
1970-1971	45,7	26,6
1976-1977	50	44
1980-1981	53,5	50,1
1990-1991	54,4	50,8
2000-2001	59,6	53,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Flecha García, 2014

Gráfico 1: Porcentaje de mujeres universitarias en cada una de las ramas de enseñanza Curso 2016-2017

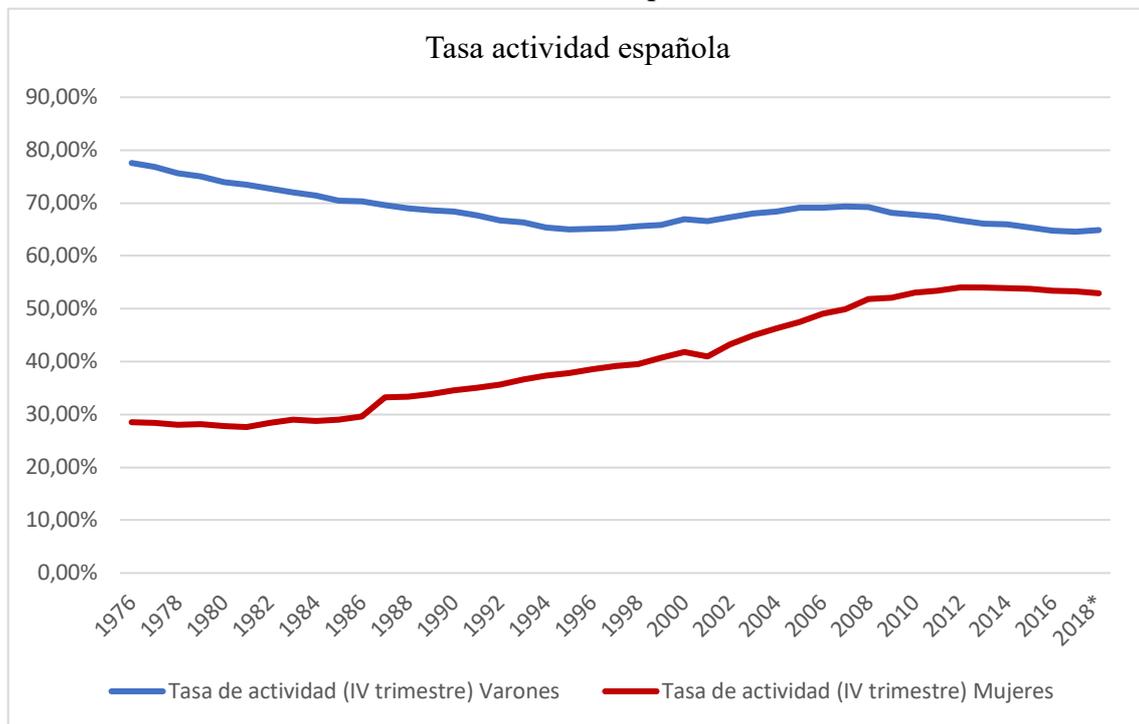


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe de Las Cifras de Educación en España. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019)

1.2.Las mujeres y la población activa

La incorporación de las mujeres al mundo laboral es uno de los mayores fenómenos del siglo XX y tiene lugar a causa de las dos grandes guerras mundiales (más levemente en la primera), donde se necesitaba mano de obra femenina, ya que la masculina estaba en los campos de batalla. A pesar de esta incorporación, que sin duda alguna marcó un antes y un después demostrando que la mujer también podía ejercer fuera del ámbito doméstico, en España no es hasta el último tercio del siglo XX, concretamente a mitad de los años 80, cuando la tasa de actividad comienza a incrementarse de forma notoria. A esto debemos otorgarle varios factores. En primer lugar, en 1978 se firma la Constitución Española que reconocerá a las mujeres iguales ante los hombres. Por otro lado, España en ese momento se encontraba en un periodo de recesión económica que hizo que, en muchas familias las mujeres tuvieran que salir al mercado laboral en busca de un complemento al sueldo del marido. A todo esto hay que añadirle el incremento de los niveles educativos de las mujeres en esos tiempos y el aumento de la urbanización (Tunal Santiago, 2007).

Gráfico 2: Tasa de actividad española 1976-2018



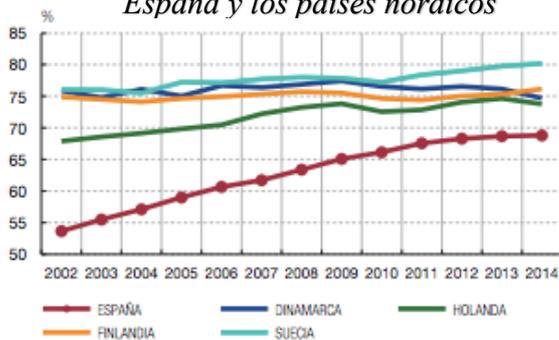
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. INE (2019)

Como podemos comprobar en el gráfico, y más detalladamente en el Anexo I, el comportamiento de la tasa de actividad masculina tiene que ver con los periodos de la economía española, disminuyendo en las épocas de crisis. En el caso de las mujeres no

es así sino que ocurre incluso lo contrario, en el momento en el que comienza a bajar la pendiente de la tasa de actividad masculina a mitad de los años 80, la tasa de actividad femenina tiene un repunte de un 3% de un año para otro y cuando la tasa de actividad masculina comienza a repuntar en el año 2000 se produce un descenso en la tasa de actividad femenina. Estos comportamientos nos muestran que el trabajo que desempeña históricamente la mujer en el mercado laboral se trata de un trabajo complementario al del hombre, tal como pasó también durante las guerras mundiales que mientras que los hombres estaban en la guerra, las mujeres eran las que tenían que hacerse cargo de los empleos en las empresas y cuando estas finalizan, las mujeres vuelven al ámbito doméstico (debido fundamentalmente a que las mujeres eran vistas como una amenaza al ser la mano de obra más barata) (González Betancor, 2004).

Pese a estos fenómenos, lo cierto es que la tasa de actividad femenina no ha dejado de incrementarse en los últimos años, pasando de apenas un 30% a un 52,93% en el último

Gráfico 3: Tasa de actividad femenina en España y los países nórdicos



Fuente: Informe de la Tasa de actividad en España: resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras. Banco de España, 2015

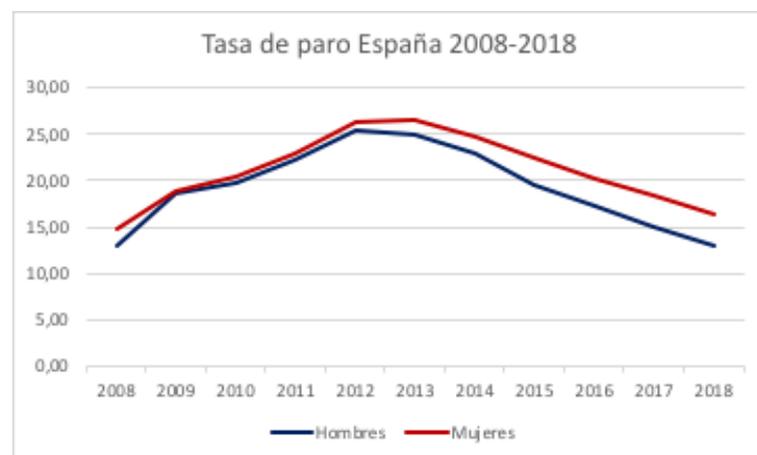
periodo disponible según el INE en 2018. Tal y como vemos en el gráfico 3 del Banco de España, la tendencia de la población activa femenina es creciente y poco a poco va alcanzando los niveles de los países nórdicos. Cabe destacar que aún existen diferencias respecto al género masculino de casi un 12% (INE, 2019a).

A pesar de que la tasa de actividad no ha dejado de aumentar, lo cierto es que la de ocupación tiene diferentes fases. En 1976, la tasa de ocupación femenina ascendía a 27,20% y no deja de bajar hasta 1985, cuando se sitúa en 20,75%. A partir de entonces, no deja de aumentar de forma progresiva, situándose en 1996 en casi un 26%. Lo cierto es que desciende en ambos géneros (en el caso de los hombres se sitúa en un 73% en 1976 y desciende hasta un 53% en 1987) incluso recuperándose peor en el caso de los hombres (en 1996 aún estaban en un 51%). Asimismo, en términos de peso en el porcentaje de ocupación, las mujeres no han dejado de aumentar ya que en 1976 estas representaban un 28,86% del total de ocupados (los hombres, por tanto un 71,14%) y en 1996 éstas ya representaban un 34,96% (Rodríguez Osuna, 1997). Desde entonces y hasta la actualidad el número de mujeres ocupadas no ha

dejado de aumentar, exceptuando la época de la crisis económica donde tuvo una pendiente negativa, siendo sin embargo esta pendiente fue más pronunciada en el caso de los hombres. Desde 1994 el número de ocupados no ha dejado de aumentar situándose ahora los ocupados en 8.872 miles de mujeres y 10.599,1 miles de hombres (INE, 2019a).

En cuanto a la tasa de paro, como vemos en el gráfico, la crisis afectó tanto a hombres como a mujeres. Es cierto que en un primer lugar a quienes más afectó fue al género masculino, ya que la crisis del 2008 en los sectores que más impactó fueron en el de la construcción y el financiero (ambos fuertemente masculinizados, como veremos más adelante). Además, si tenemos en cuenta las

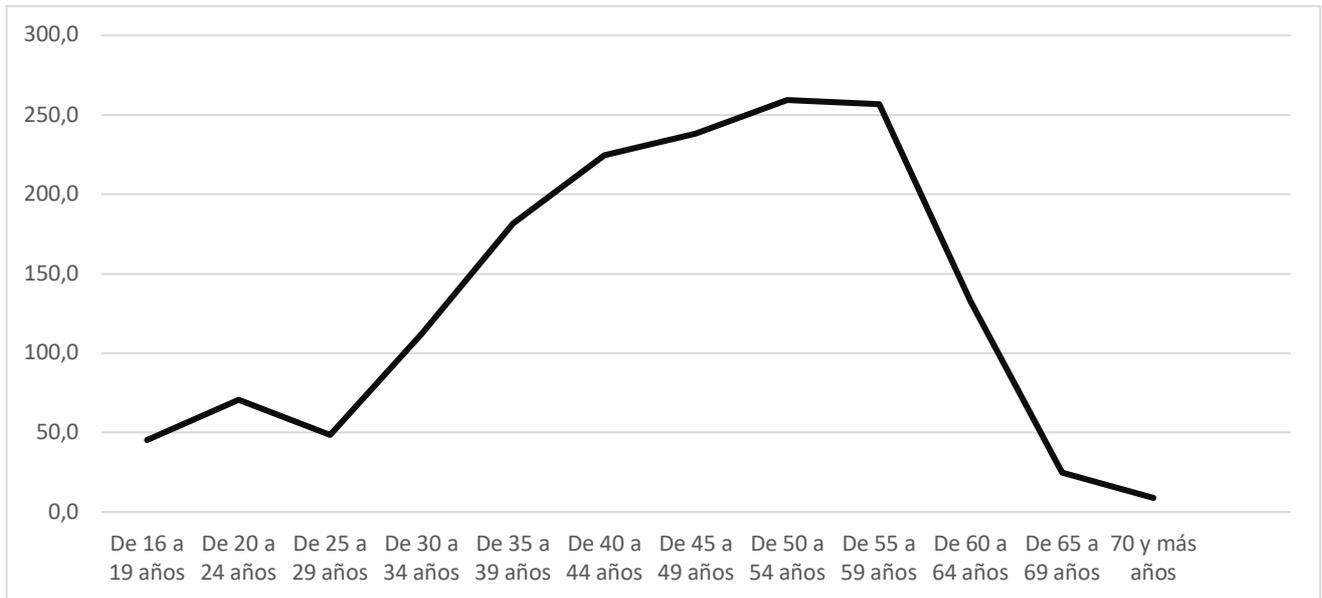
Gráfico 4: Tasa de paro en España 2008-2018



variaciones porcentuales, podríamos afirmar que la crisis afectó más a los hombres ya que llegaron a aumentar su tasa de paro en casi el 6% en apenas cinco años (la tasa de paro de las mujeres en el mismo periodo aumentó un 3,64%). Sin embargo, en

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. INE (2019)

cuanto a la recuperación, les está costando mucho más a las mujeres, como vemos en el gráfico 3, las líneas vuelven a distanciarse y la tasa de paro femenina se encuentra 3,39 puntos por encima de la masculina. Además, hay que destacar de la calidad de dicho empleo no es igual para ambos géneros como veremos más adelante, el 80% de los puestos de trabajo temporales creados durante la recesión han ido a parar a manos de mujeres (INE, 2018) (Loren, 2018).

Gráfico 5: Diferencia entre el número de activos masculino y femenino

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. INE (2019a)

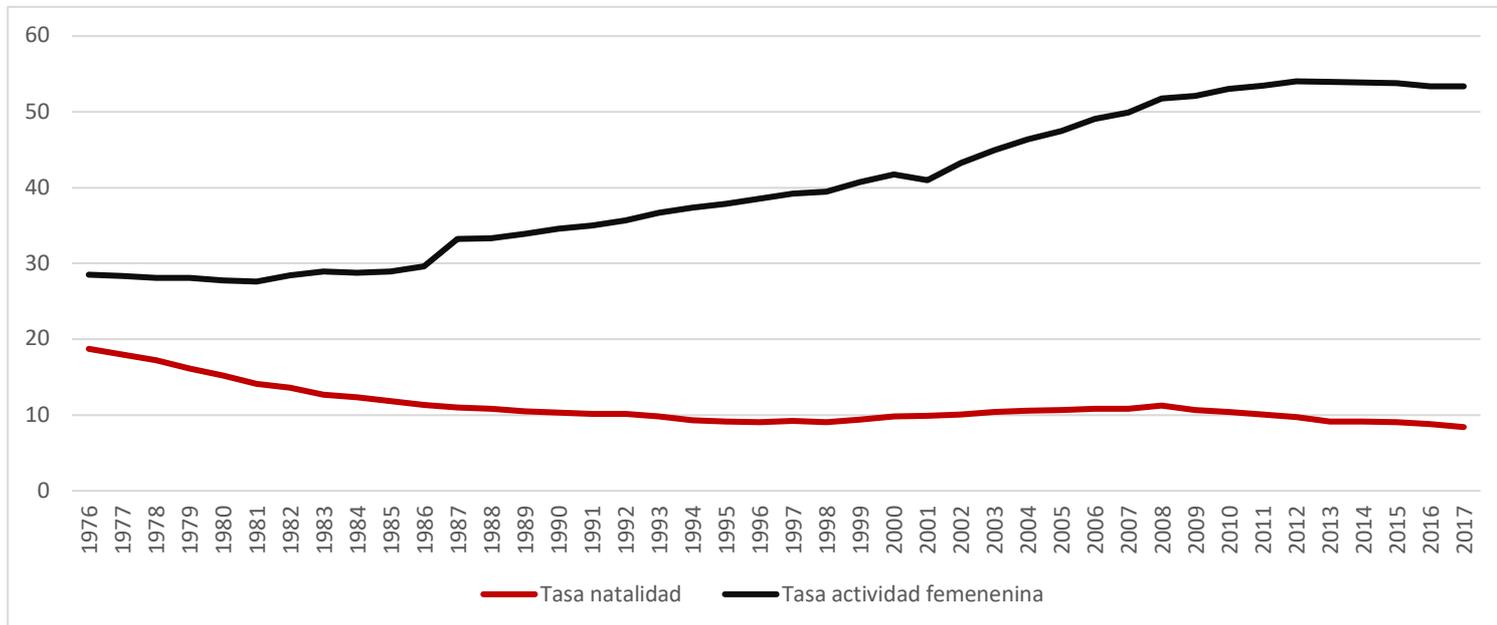
En la actualidad, según los últimos datos disponibles en el INE, el paro en los jóvenes transcurre de forma muy parecida entre ambos géneros. Sin embargo, es a partir de la edad de los 25 años (edad en la que las mujeres comienzan a ser madres) cuando aumentan significativamente el número de paradas en proporción al de los hombres. Pero no solo eso sino que aumenta notablemente la diferencia entre el número de activos de hombres y el número de activos de mujeres, lo que indica que, una vez sido padres, las que renuncian al mundo laboral son ellas (INE, 2018).

Influencia de la tasa de actividad en la tasa de natalidad

Existen varias variables que influyen en la tasa de natalidad. Por un lado, un factor determinante es la capacidad adquisitiva de los padres, sin embargo, no es el único. La educación de la mujer juega un factor clave ya que, cuanto más nivel educativo tenga, más retrasará su edad para ser madre. Además, esta educación también influye en su acceso al mundo laboral, cuanto más nivel educativo mayor actividad laboral y mayor

renuncia económica tiene que hacer la mujer para hacerse cargo de los hijos, por tanto, mayor descenso de la tasa de natalidad (Marín Muñoz, 2000).

Gráfico 7: Tasa de natalidad y actividad española



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE (2019b)

En España, como vemos en el gráfico, la tendencia de la tasa de natalidad es negativa y eso se debe fundamentalmente al aumento del papel que juegan hoy en día las mujeres en la sociedad y sobre todo en el mercado laboral. Es cierto que en el periodo de 1997 a 2007 existen diez años de repunte de la tasa de natalidad, pero esto coincide con un periodo de crecimiento de la economía española, otro de los factores más influyentes a la hora de tener hijos. Actualmente, la tasa de natalidad española se sitúa en 8,4 puntos y el índice de fecundidad también se ha minimizado, situándose ahora en 1,34 (INE, 2018) (El confidencial, 2018).

Sin embargo, según la última Encuesta de Fecundidad realizada por el INE (2018), las mujeres españolas desean tener una media de 2,5 hijos, distándose bastante de la tasa de fecundidad actual. Sin embargo, las razones económicas no son las que más influyen en esta diferencia, sino que, tal y como apuntan las encuestadas, el principal inconveniente que se encuentran a la hora de ser madres es la dificultad de conciliación de la vida personal y familiar.

1.3.La mujer y el trabajo doméstico

Dentro del trabajo no remunerado incluimos todo aquel que mujeres y hombres dedican a producir bienes y servicios necesarios para que una sociedad se desarrolle pero que no

son intercambiables en el mercado de trabajo. Para el buen funcionamiento de una sociedad, ambos trabajos (remunerado y no remunerado) son necesarios. Sin embargo, el segundo siempre ha permanecido invisibilizado, no incluyéndose en los macroindicadores que se tienden a utilizar para el análisis de las ciudadanías. Tradicionalmente, y debido a la división sexual del trabajo, este trabajo había sido realizado por mujeres (Instituto andaluz de la mujer, 2013). A nivel mundial, se comienzan a realizar encuestas del uso del tiempo a partir de 1995, con la Conferencia de Pekín, las cuales proporcionan tres tipos de información: el modo de empleo del tiempo individual, el contexto de cada actividad y el uso del tiempo y las características del hogar donde reside el entrevistado (esta es la variable que más nos interesa) (Durán Heras, 2012). En España se comenzó a tener interés por el uso del tiempo fuera del mercado laboral a principios del siglo XXI, coincidiendo con un fuerte repunte del aumento de la tasa de natalidad, por este motivo, vamos a centrarnos en la evolución del papel de ambos géneros en estos años según las dos encuestas del uso del tiempo realizadas por el Instituto Nacional de Estadística.

En la actualidad, según la última encuesta de usos del tiempo elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, las mujeres dedican de media diaria cuatro horas al hogar y la familia, frente a una hora que dedican los hombres (INE, 2019). Esta diferencia se ve aún más si la persona tiene hijos. Como vemos en la tabla inferior, no se aprecia mucho que la pareja trabaje o no, ya que la mayor parte de la carga doméstica la siguen llevando las mujeres. Esto ha evolucionado en la última década ya que en 1993, el tiempo medio del trabajo doméstico para las mujeres era de 7 horas y 58 minutos (el tiempo empleado de media en el trabajo remunerado era de 1 hora, lo que demuestra que las mujeres aún no se habían incorporado de forma masiva al mercado de trabajo) y para los hombres de dos horas y media. Por tanto, como podemos ver se ha ido equiparando el trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, pero no es tanto por un aumento en el tiempo empleado por los hombres sino por una disminución del de las mujeres (Instituto de la mujer, 2007) (INE, 2015).

Tabla 3: Horas de trabajo no remunerado por semana en función de la tipología de hogar 2015

	Hombres	Mujeres	Diferencia: Mujeres-Hombres
Sin hijos			
Sin pareja	10,9	13,3	2,4
Con pareja que no trabaja	6,0	17,2	11,2
Con pareja que trabaja	8,7	16,4	7,7
Con hijos			
Sin pareja	13,5	31,9	18,4
Con pareja que no trabaja	16,3	30,7	14,4
Con pareja que trabaja	20,8	37,5	16,7

Fuente: Elaboración propia según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INE (2015)

Por último, es representativo ver las brechas de género existentes en ese uso del tiempo de las mujeres en función de la comunidad autónoma a la que pertenecen y ver como existen importantes diferencias, tal y como puede apreciarse en la tabla inferior. Para nuestro interés, es importante destacar que Castilla y León es la segunda comunidad autónoma (por debajo de Murcia) donde existe una mayor brecha de género en lo que al cuidado de los hijos se refiere. Es decir, aún son las mujeres las que siguen encargándose de la crianza de los niños en Castilla y León (Altuzarra, Gálvez, & González, 2018).

Tabla 4: Brecha de género en el trabajo no remunerado

	Trabajo doméstico	Tareas hogar	Cuidado Hijos
Andalucía	2,12	2,41	1,84
Aragón	2,05	2,16	1,91
Asturias	2,24	2,75	1,79
Baleares	2,01	2,05	1,97
Canarias	2,64	2,83	2,34
Cantabria	1,87	2,67	1,48
Castilla y León	2,23	2,09	2,41
Castilla-La Mancha	2,21	2,12	2,33
Cataluña	1,95	2,41	1,55
C.Valenciana	2	2,19	1,83
Extremadura	2,04	1,97	2,15
Galicia	2,03	2,42	1,69
Madrid	1,89	2,23	1,63
Murcia	2,84	3,43	2,47
Navarra	1,85	1,95	1,82
Pais Vasco	1,63	1,57	1,6
La Rioja	1,69	1,84	1,5
Ceuta y Melilla	2,55	2,75	2,3

Fuente: Elaboración propia según los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo. INE (2010)

1.4. Segregación laboral horizontal y vertical

Según el Instituto de la Mujer (2018), hablamos de segregación horizontal *segregación en la medida en que el empleo femenino se concentra en ciertos sectores, actividades y profesiones* (Instituto de la mujer, 2009). En la tabla 5 se muestra la distribución de las afiliaciones de la seguridad social de las mujeres según el sector de actividad según los datos del 2016. Como podemos observar, la mayoría de las mujeres trabajan en el sector servicios, relacionado con puestos administrativos, sanidad, educación y cuidados. Todos estos oficios son un reflejo en el mundo laboral de los roles que las mujeres han desempeñado tradicionalmente en el ámbito doméstico (Ministerio de empleo y seguridad social, 2017).

Tabla 5: Profesiones con mayor número de mujeres afiliadas

	Tasa de mujeres (%)	Mujeres afiliadas
Personal doméstico	89,03	420.066
Asistencia en establecimientos residenciales	84,33	214.129
Actividades de servicios sociales	75,52	167.556
Otros servicios personales	74,03	223.146
Actividades sanitarias	73,49	764.349
Servicios a edificios y actividades de jardinería	66,83	375.668
Educación	65,71	597.952
Comercio al por menor	60,8	1.148.493
Actividades jurídicas y de contabilidad	59,19	175.795
Actividades administrativas	53,59	154.972
Administración pública y defensa	50,87	526.484
Servicios de comidas y bebidas	50,66	603.394
Industria de la alimentación	38,43	136.594
Agricultura, ganadería y caza	36,04	404.024
Comercio al por mayor	36,01	340.432

Fuente: Elaboración propia según los datos del Informe de Trabajo de las Mujeres. SEPE (2018)

Esto da lugar a que existan profesiones feminizadas o masculinizadas (aquellas que se encuentran por encima del 70% de miembros de un género con respecto a otro). En cuanto a las ocupaciones feminizadas son las referentes a la imagen personal, sanidad, servicios socioculturales y sector textil. Las profesiones masculinizadas, en cambio son edificación y obra civil, electricidad y electrónica, y mecánica. Otro dato a destacar es que la mayoría de las ocupaciones (53,7%) son masculinizadas, frente a un 31,6% de ocupaciones feminizadas. Además, como podemos ver en el gráfico, las ocupaciones masculinizadas tienen unos ingresos bastante superiores a las feminizadas (Fundación BBVA, 2018) (Boletín Igualdad en la Empresa, 2016).

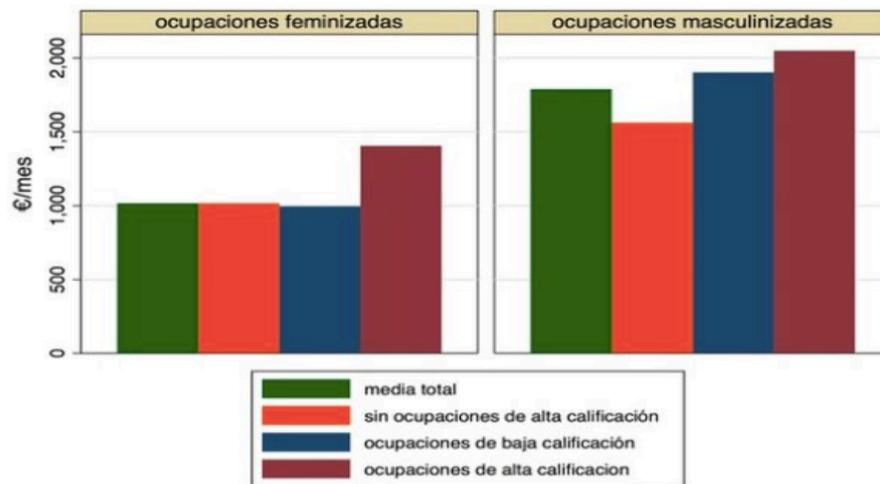
Pero no es el único tipo de segregación que existe, también está la segregación vertical que no es más que la concentración del género masculino en los lugares más altos de la jerarquización empresarial, debido sobre todo al techo de cristal que se encuentran las mujeres, o lo que es lo mismo, las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en su puesto de trabajo. En España, el 62% de las “ocupaciones elementales” están desempeñadas por mujeres, mientras que estas no llegan a alcanzar ni un 25% (23,2), en los consejos de las empresas del IBEX 35 (Instituto de la mujer, 2009) (INE,2018). Otro término que ha cobrado importancia en los últimos años es el “suelo pegajoso”, o lo que es lo mismo, la dificultad de acceso al primer empleo que tienen las mujeres, sobre todo en las carreras de ciencias (Torres & Pau, 2011).

Estas desigualdades y dificultades de acceso de las mujeres a los mismos puestos que los hombres los recoge el Fondo Monetario Internacional en su informe anual del 2017, donde afirma que el PIB de las economías aumentaría si se incluyera a las mujeres de pleno en el ámbito laboral con las mismas oportunidades. *En los países desarrollados las recomendaciones se enfocan en modificaciones de los sistemas tributarios para evitar perjudicar a los generadores de ingresos secundarios de las familias y en el acceso a servicios de cuidado infantil de costo accesible y alta calidad* (Fondo monetario internacional, 2017).

Existen varias teorías que explican la segregación laboral por razón de género. Por un lado, la teoría del capital humano (Maté, Nava, & Rodríguez, 2001) hace referencia a los elementos sistemáticos que existen entre hombres y mujeres: desde el lado de la oferta lo afecta a una consecuencia de la existencia de un menor capital humano femenino debido al rol tradicional de la mujer en el hogar. Debido a esto, las mujeres enfocan su carrera profesional a aquellas ocupaciones donde el coste de tu retirada temporal del mercado sea menor; desde el punto de vista de la demanda, los empresarios preferirán para puestos más especializados y de mayor rango a hombres debido a la tendencia generalizada de que llegado el punto, estos no van a interrumpir su carrera profesional. La teoría de la segmentación (Maté, Nava, & Rodríguez, 2001) de los mercados de trabajo presupone que los mercados de trabajo están divididos en ciertos grupos y que a los miembros de uno les es muy difícil pasar al otro. Asimismo existe una diferencia entre el mercado “primario” (puestos de trabajo estables, amplias posibilidades de promoción y mejores condiciones) y “secundario” (puestos inestables, escasa posibilidad de promoción y peores condiciones). De esta manera, los empresarios valorarán más a los hombres en el mercado de trabajo “primario” debido a su ininterrupción en la vida laboral. De esta

manera, las mujeres quedarán relegadas al mercado secundario, produciéndose una dualidad en el mercado. Por último, la teoría feminista se centra más en factores no económicos para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo, la situación de las mujeres en este marco es un reflejo del papel que desempeñan en la sociedad en general (Maté, Nava, & Rodríguez, 2001).

Gráfico 8: Salario medio ocupaciones feminizadas y masculinizadas



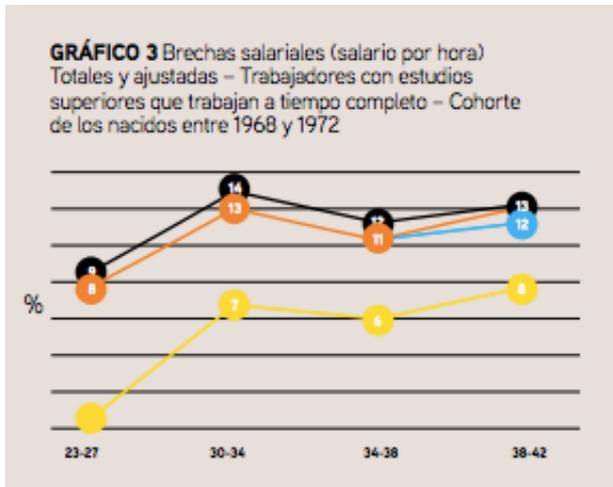
Fuente: Fundación BBVA, 2017

Brecha salarial

Es importante entender estas segregaciones para poder comprender el concepto de brecha salarial de género, que tal y como afirma la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) es *la diferencia entre las ganancias mensuales medianas masculinas y femeninas divididas por las ganancias mensuales medianas masculinas* (OCDE, 2017). En España actualmente nos encontramos en un 15,1 (para 2017, según los últimos datos que aún son provisionales) de diferencia entre el salario bruto medio por hora que ganan los hombres y las mujeres frente al 16,2 de media europea. Sin embargo, cabe destacar que la media europea no ha dejado de disminuir desde 2008, mientras que en España no tiene una disminución constante. Asimismo, la desigualdad salarial es menor a mayores estudios (EUROSTAT, 2019).

Uno de los factores que contribuyen a la brecha salarial son las segregaciones que hemos

Gráfico 9: Evolución de la brecha salarial en función de la edad



Fuente: De la Rica, 2018

mencionado anteriormente, tanto la vertical (las mujeres tienden a ocupar los niveles más bajos de la jerarquía empresarial) como horizontal (suelen dedicarse a sectores que son peor remunerados). Sin embargo, no es lo único que afecta. Uno de los aspectos más relevantes es que la brecha salarial aumenta con la edad, tal y como podemos observar en el gráfico. Mientras que cuando son más jóvenes

apenas existe brecha salarial

comenzando ésta a aumentar a partir de la edad de 30 años, coincidiendo esto con la edad en la que las mujeres comienzan a ser madres. A todo esto hay que añadirle que las mujeres trabajan menos horas que los hombres, por lo que hace que si cogemos el salario bruto total la diferencia entre ambos sexos sea mayor que si utilizamos el indicador de salario bruto por hora y esto tiene mucho que ver también con la decisión de ser madres ya que es cuando se da este caso cuando muchas mujeres deciden reducir su jornada laboral, como veremos en el siguiente apartado (De la Rica, 2018).

Por último, añadir que la discriminación laboral por género no quiere decir que las empresas establezcan diferente salario base a sus trabajadores en función del género que tengan, ya que esto está penado por ley. La diferencia entonces radica en los complementos salariales (como los pluses salariales por peligrosidad que suelen darse en empleos masculinizados por utilizar maquinaria pero no se dan por el uso de productos químicos en sectores feminizados como la sanidad o la limpieza) y las horas extra (donde la diferencia salarial aquí roza el 80%) (Flotats, 2017).

Capítulo II: La conciliación laboral como factor clave en el desarrollo de la mujer en el mundo laboral

2.1. Diferentes medidas de conciliación

Dentro de mercado de trabajo, uno de los mayores retos a los que se han tenido que enfrentar las empresas en los últimos tiempos es a la incorporación de políticas de conciliación dentro de sus planes de empresa, sobre todo desde la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en la última parte del siglo XX, constituyendo actualmente las mujeres aproximadamente la mitad de la población activa en la mayoría de los países del mundo. (Gómez, 2003). Hay diversas formas para conseguir esta conciliación tales como la flexibilidad de la jornada laboral, extensión de la jornada a tiempo parcial (la cual es especialmente baja en España, un 8% frente al 20% de la media europea), mayores permisos de maternidad y paternidad o la reducción de la jornada laboral (Jáuregui, Moltó, & González de Lena, 2004).

Pero lo cierto es que casi todas las empresas lo contemplan dentro de sus estrategias de recursos humanos, tal y como vemos en el cuadro inferior, en el que se ven representadas las empresas mejor valoradas por los españoles y cómo estas tratan la conciliación. En este apartado vamos a tratar de entender las principales medidas de conciliación y de qué manera estas se implementan en España.

Tabla 6: Medidas de conciliación llevadas a cabo por las empresas mejor valoradas por los españoles

				
Posibilidad jornada partida Flexibilidad de horarios	Buenos horarios	Teletrabajo Reuniones deslocalizadas Preferencia horarios	Adaptación de horarios Escuela infantil	Flexibilidad en vacaciones Jornada continua verano Bonos guardería

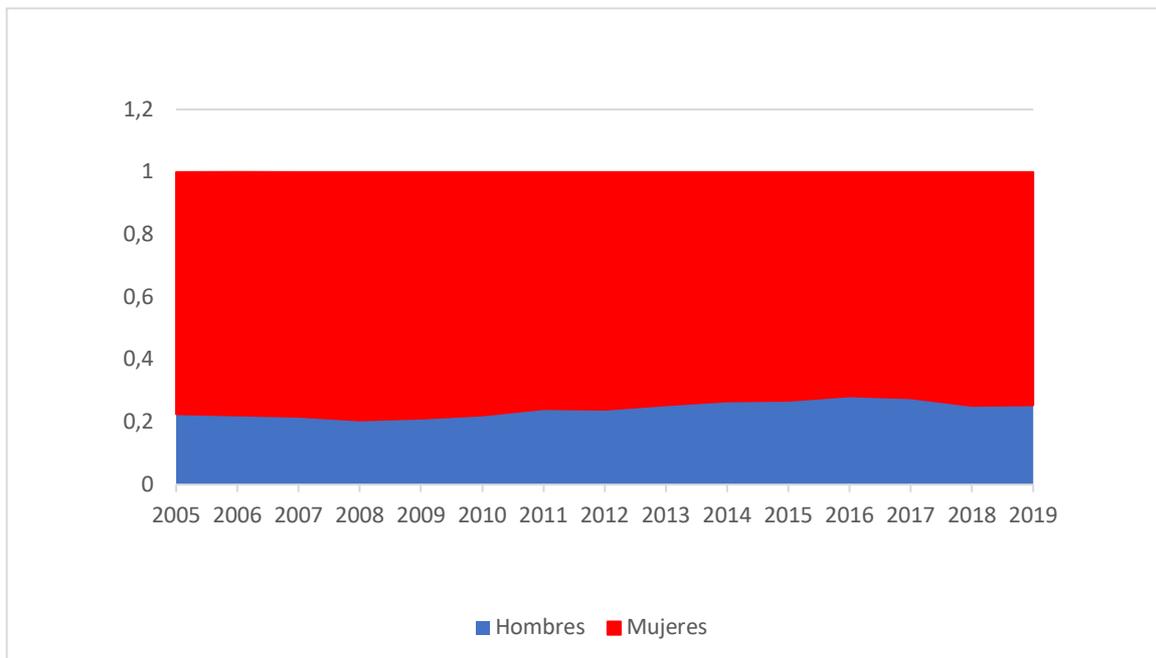
Fuente: Elaboración propia a partir de las diferentes webs corporativas (2019)

Trabajo a tiempo parcial y la reducción de jornada

Tal y como afirma el Ministerio de trabajo español se entenderá trabajo a tiempo parcial aquel en el que “se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. [...] Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal (R.D.L.G. 2/2015, art.12, 2015). En la Unión Europea se considera trabajo a tiempo parcial siempre y cuando se encuentre por debajo de 31 horas semanales. Los trabajos a tiempo parcial tienden a estar ocupados por mujeres, con la finalidad de poder conciliar las profesiones con la vida familiar (Bonache; Cabrera, 2005).

De hecho, tal y como vemos en el gráfico de abajo, la distribución de la jornada a tiempo parcial no ha cambiado mucho en los últimos 15 años y cuando lo ha hecho ha sido en la época de la crisis española (a partir de 2012 es donde se ve reflejado en los datos) y no se debe a una disminución del trabajo temporal femenino sino a un aumento del masculino, ya que contratos que antes estaban a jornada completa se pasaron a jornada parcial por razones económicas.

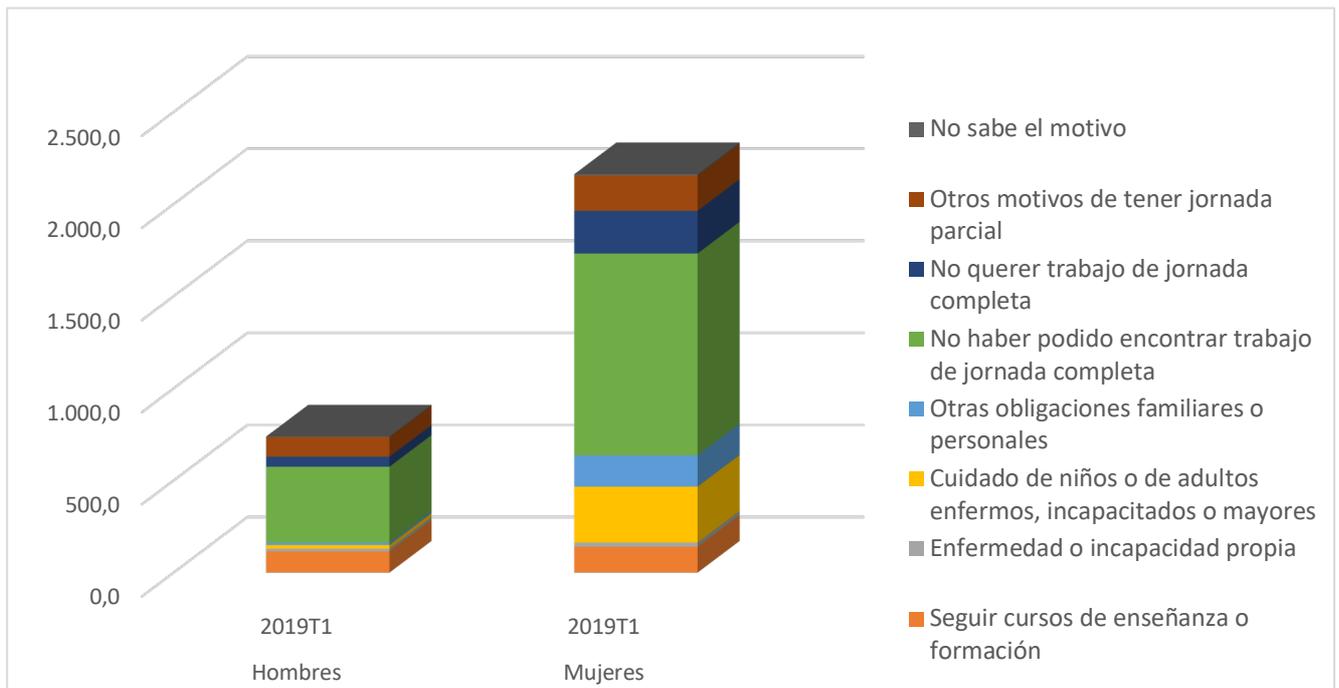
Gráfico 10: Distribución del trabajo a tiempo parcial en España en función del género



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE (2019b)

En cuanto a los motivos de la elección del contrato a tiempo parcial, también difiere bastante entre hombres y mujeres, como podemos ver en el gráfico inferior. Lo que más llama la atención es lo derivado de las razones familiares, mientras que un 22% de las mujeres que optan por un contrato a tiempo parcial es debido a estas causas, en los hombres no representa ni un 5%.

Gráfico 11: Razones por las que los españoles optan por un empleo a tiempo parcial



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE (2019b)

En relación con esto nos encontramos con la reducción de jornada, especialmente por guarda legal, es decir, la solicitud de una minoración de tu jornada de trabajo habitual durante un tiempo determinado. En España, tal y como se afirma en el art. 37.6. del Estatuto de los Trabajadores: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.” (Real Decreto Legislativo 2/2015).

El derecho de la reducción de jornada para el cuidado de los hijos por tanto, se reconoce igual para hombres y para mujeres, sin embargo, como vemos en los gráficos anteriores

del trabajo a tiempo parcial, en su mayoría se acogen las mujeres. Esto se debe a varios motivos, por un lado cultural: como hemos mencionado en el Capítulo I de este estudio, de forma tradicional son las mujeres las que han venido llevando esta labor y por tanto, en muchas ocasiones de da por hecho que son ellas quienes tienen que dejar de lado su vida profesional cuando tienen familia. Por otro lado, debido a la indicada segregación, el género femenino tiende a ganar menos que los hombres, por lo que, en caso de minorar alguno de los salarios será el de la mujer (Hidalgo, 2019). Esta medida frena mucho la carrera profesional de las mujeres ya que una reducción de jornada conlleva una menor implicación en la empresa y, por tanto, unas inferiores posibilidades de promoción (Elianne, 2017).

Excedencias

Algo similar que con los trabajos a tiempo parcial ocurre con las excedencias, las cuales están reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso nos estamos refiriendo a las excedencias voluntarias que tal y como se recoge en el epígrafe 3 del artículo 46 de dicha ley: “los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.” (Real Decreto Legislativo 2/2015).

En este caso, el trabajador dejaría de desempeñar su puesto de trabajo por un periodo de tiempo con la finalidad de dedicarse al cuidado de los hijos. En este sentido, tal y como afirman los últimos datos disponibles del INE (2010), 182.800 mujeres se acogieron a este tipo de medida, frente a 14.600 hombres. Asimismo, también llama la atención el tipo de excedencia, ya que mientras que en más de un 50% de los hombres esta excedencia no superó el mes de duración, en más de la mitad de las mujeres superó los 6 meses de duración (Instituto de la mujer, 2019b).

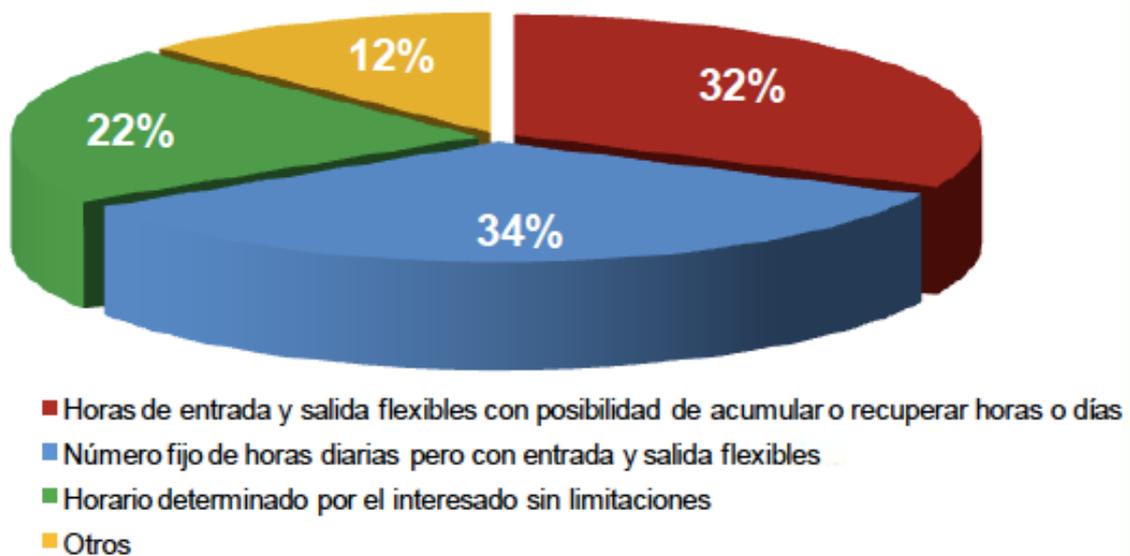
Las excedencias tienen varios inconvenientes. En primer lugar, cabe decir que cuando un trabajador se acoge al derecho de excedencia, deja de percibir las retribuciones salariales de la empresa, por lo que, si no tiene alguna otra fuente de ingresos esa persona no aportaría ninguna entrada de dinero al hogar durante el tiempo que estuviera de excedencia. Por otro lado, en el supuesto de una excedencia se entra en una situación de incertidumbre ya que por situaciones derivadas de la actividad de la empresa, cabe la posibilidad de que cuando el trabajador quiera reincorporarse de nuevo a su puesto de

trabajo no sea posible. Por último, no nos olvidemos de mencionar la desvinculación del profesional con la empresa, su cultura empresarial e incluso su propio puesto, lo que acarreará un periodo de adaptación cuando este vuelva a incorporarse a la empresa (Hervás, 2017).

Horario variable u horario flexible

Las horas de trabajo flexibles son aquellas en las cuales los empleados pueden incorporarse y abandonar su puesto de trabajo dentro de un cierto margen de horas siempre que trabajen cierto número al día. Este tipo de horario mejora la satisfacción del empleado así como su desarrollo y productividad, disminuyendo su absentismo y estrés. Asimismo, mejora la conciliación personal-profesional al ajustar el horario en función de las obligaciones extralaborales que tenga el trabajador (Bonache; Cabrera, 2005).

Gráfico 12: Tipos de flexibilidad horaria (Clasificación por porcentaje)



Fuente: Estudio de Conciliación de la vida Personal y Familiar en España. Instituto de Política Familiar (2015)

Sin embargo, pese a las ventajas de tener un horario flexible, tal y como afirma el Instituto de Política Familiar en su estudio de Conciliación de la vida Personal y Familiar en España (2015), en España tan solo uno de cada nueve españoles tiene este tipo de horario mientras que un 80% considera que los horarios de trabajo son muy estrictos y que un mejor horario facilitaría la conciliación. Además, tan solo un 2,6% de los españoles pueden fijarse ellos su horario. Esto hace que España sea junto con Portugal los países

con menor flexibilidad horaria de la Unión Europea, estando a la cabeza de este ranking Holanda, Suecia, Dinamarca y Suiza.

Teletrabajo

Cuando hablamos de teletrabajo nos referimos a una persona que realiza su todo o parte de su trabajo a distancia mediante una TIC y que envía su actividad a través de un vínculo de comunicación. Normalmente el teletrabajo suele asociarse a la compatibilización de la vida en el hogar y el trabajo, por tanto, suele tenderse a teletrabajar desde casa. Sin embargo, no necesariamente es así ya que el teletrabajo lo que te permite es una cierta flexibilidad en cuanto a la ubicación del puesto del trabajo. El teletrabajo, por tanto, nos permite flexibilidad, movilidad y autonomía a la hora de desempeñar el trabajo, lo que puede derivar en un aumento de la productividad. Asimismo, también ayuda a la conciliación. Para la empresa también tiene ventajas ya que reduce costes de recursos, disminuye el absentismo entre los empleados y permite la expansión más rápida de la empresa. Sin embargo, el teletrabajo también tiene desventajas ya que puede caerse en pérdida de la identidad del trabajador con la empresa, ya que puede no sentirse vinculado con esta. Asimismo, también provoca una falta de socialización. Esto en la empresa puede repercutir en una dificultad de motivar a los empleados, una complicada supervisión del día a día de estos o conflictos de lealtad (Osio Havriluk, 2010).

En España, aunque a casi el 70% de la población ocupada le gustaría teletrabajar, lo cierto es que solamente lo hace un 7,4% según el Informe Randstad Employer Brand 2018. Sin embargo, para que esta opción tome fuerza en nuestro país sería necesario un cambio cultural, donde lo que primara fueran los objetivos y no el tiempo que el trabajador este en su puesto de trabajo. Obviamente este tipo de forma de trabajo no es extrapolable a todos los puestos de trabajo, pero en una era digital es cierto que muchos de ellos podrían utilizarla (Pérez-Barco, 2019).

Jornada intensiva

Cuando hablamos de jornada intensiva, nos referimos a aquella en la que la jornada de trabajo se realiza de forma continua, sin pausas ni interrupciones para descansos. Suele realizarse sobre todo en los días previos al fin de semana (viernes) o en los meses de verano (Boletín Igualdad en la Empresa, 2015). En España es una de las políticas de conciliación más extendidas, y un 40% de los trabajadores dispone de esta medida en los meses de verano, según la encuesta realizada por Infojobs. Otro dato a destacar es que esta medida es la cuarta del Ranking de medidas adoptadas a favor de la conciliación de

la vida laboral y personal en la Red DIE (Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”), por detrás del horario flexible, el trabajo a distancia y las ayudas económicas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015) (Infojobs, 2017).

2.2. Políticas de conciliación en España

Cuando hablamos de las políticas de conciliación en España, no hace falta remontarse muy atrás para encontrar el primer avance legislativo en esta materia, ya que esto se remonta a 1999, con la Ley 39/1999 aprobada por el segundo gobierno del Partido Popular. Previamente había salido la Directiva comunitaria 96/34/CE (a la que hace alusión en la Ley de 1999) donde preveía el permiso parental y la ausencia al trabajo por causas de fuerza mayor. En la Ley 39/1999 se establece que “La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.”. Algunas de las medidas de esta Ley quedan recogidas en el cuadro de abajo (BOE, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, 1999)

Tabla 7: Medidas conciliación Ley 39/1999

Ley 39/1999		
Medida	Motivo	Beneficiario
Permisos retribuidos	Nacimiento de hijos	Padre
	(2 días)	
Reducción de Jornada	Lactancia	Padre y madre
	(Ausencia de una hora al día hasta los 9 meses)	
	Cuidado del menor	Padre y madre
(Entre 1/3 y 1/2 de la duración de la jornada hasta los 6 años)		
Excedencia	Cuidado del menor	Padre y madre
	(Hasta 3 años desde su nacimiento)	
Suspensión del contrato	Nacimiento	Madre
	(16 semanas, 6 obligatorias para la madre, el resto podrá cederse)	
Extinción del contrato de trabajo	Maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia	Madre
	(No computación como falta de asistencia los motivos mencionados en el art.52 del ET)	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 39/1999. BOE, 19999

La siguiente Ley aprobada en España en términos de conciliación fue en la primera legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley establece diferentes medidas en la búsqueda por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos. Sin embargo, centrándonos en lo que a este trabajo nos refiere, nos centraremos en las medidas relativas a la conciliación, que tal y como expone en la exposición de motivos: “Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.” (BOE, 2007).

Las medidas más significativas de esta Ley fueron el endurecimiento de las penas del empresario por caer en razones de discriminación por género así como por despido discriminatorio por razón de embarazo, maternidad o paternidad; la modificación del mínimo de la reducción de jornada, pasando de 1/3 a 1/8; el derecho de modificación de las vacaciones cuando estas coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del artículo 38 del E.T.; aumento del tiempo máximo de excedencia hasta cinco años y el permiso de paternidad de 13 días. Otro aspecto que incluye la Ley y que es necesario destacar es la necesidad de equilibrar el número de mujeres y hombres de los consejos de administración de las sociedades mercantiles (BOE, 2007) (Gracia & Bellani, 2010).

Cuando el Partido Popular llega de nuevo al Gobierno, aprueba el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta Ley tiene por objeto proporcionar una mayor flexibilidad a las empresas en materia de contratación laboral debido a la crisis que estaba atravesando el país. No obstante, en esta Ley hacen referencia a que se realizarán algunas medidas que ayudan a la conciliación laboral y a la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres. Lo cierto es que existen pocos cambios considerables en lo que a esta Ley se refiere. La más destacable para este estudio es la referida al periodo de lactancia, con la modificación del apartado 4 del art. 37 del Estatuto de los trabajadores, incluyendo también en este derecho a las adopciones o acogimiento. Asimismo, dentro de este artículo, es importante resaltar la

sustitución de la palabra “trabajadoras” por “trabajadores” al hablar de él. Anteriormente se añadía que podía ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajaran, por tanto, se trata de un acto simbólico que da un paso más a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por último, destacar el establecimiento de la prioridad en materia de movilidad geográfica con respecto a otros colectivos de trabajadores así como la posibilidad de disfrutar las vacaciones una vez terminado el periodo de maternidad o lactancia (BOE, 2012).

La última legislación en la que se recogen medidas de conciliación laboral fue el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, creado, tal y como afirman en la propia ley para minorar las desigualdades de género en el empleo que aún siguen vigentes debido a los resultados “discretos” de las medidas tomadas en la Ley Orgánica 3/2007. Los motivos de este Real Decreto-Ley son urgentes debido a que “las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.” (BOE, 2019). Las principales medidas aprobadas en este decreto son las siguientes:

- Introducir entre las causas de nulidad del periodo de prueba el embarazo (Art. 14 E.T.)
- Aceptar la posibilidad de adaptación de jornada para conciliar la vida familiar y laboral sin necesidad de que sea por cuidado de un hijo o de un familiar. De esta manera, un trabajador con un hijo menor de 12 años puede solicitar una modificación de su jornada (no tiene porqué ser una reducción de jornada, puede solicitar otras medidas, como el teletrabajo o el horario flexible), y la empresa tiene 30 días de periodo de negociación tras el cual deberá notificar por escrito la resolución, alegando una alternativa en el caso de que la solicitud no fuera posible (Art. 34 E.T.).
- Aumento del permiso de maternidad a las 16 semanas para el progenitor distinto de la madre, siendo las seis semanas siguientes al parto obligatorias a jornada completa. Esta medida se incluirá en diferentes fases:

- Desde el 1 de abril de 2019: 8 semanas de paternidad (de las cuales dos se disfrutarán de forma ininterrumpida).
- Desde el 1 de enero de 2020: 12 semanas de paternidad (de las cuales cuatro se disfrutarán de forma ininterrumpida).
- Desde el 1 de enero de 2021: equiparación del permiso de maternidad/paternidad en 16 semanas, sin que sea posible la cesión de semanas (BOE, 2019)

Como vemos, las medidas de conciliación han ido enfocadas fundamentalmente a las mujeres, no teniendo en cuenta a los hombres, considerando de forma implícita que la necesidad de compaginar el ámbito familiar y profesional es cosa del género femenino, pues el masculino únicamente tiene que encargarse del segundo. Esta direccionalidad de las medidas podemos verlo en quienes son las que solicitan dichos “disfrutes” (la mayoría de las veces mujeres). Esto lo que provoca es un retraso en la vida profesional de las mujeres, tal y como veremos en el capítulo tres de dicho estudio.

Escuela infantil en España

Se entiende por educación infantil la atención educativa comprendida entre el nacimiento y el comiendo de la escolarización obligatoria, en España a partir de los seis años de edad. España ha sufrido una importante evolución en los últimos años en esta etapa educativa. En los años setenta y ochenta del siglo pasado es cuando comienza a surgir una necesidad de forma masiva de la creación de estos centros. Sin embargo, los centros públicos eran muy escasos y los privados muy costosos, por lo que los españoles en los que ambos progenitores trabajaban, preferían dejar a sus hijos con los abuelos. Una segunda etapa surge con la aprobación de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo de 1990 (LOGSE) mediante la cual se incluía a los niños de 0-3 años dentro del sistema educativo y se asumía una responsabilidad pública en el desarrollo de las entonces llamadas “guarderías”. En cambio, esta medida no venia dotada de recursos económicos. Una tercera etapa se inicia con la aprobación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE) en 2002 mediante la cual se establece que serán las Comunidades Autónomas las encargas de regular este tipo de educación (Navarro, 2004).

Otra medida que es necesario destacar es El Plan de impulso de la Educación Infantil 0-3, más conocido como Plan Educa3, aprobado en 2008. Esta medida suponía una inversión de 1.087 millones de euros financiado a partes iguales entre el Ministerio de Educación y las Comunidades Autónomas y con la colaboración de las Corporaciones

Locales, con la finalidad de crear 300.000 plazas de 0-3 años. Sin embargo, con la llegada de la crisis, el plan se eliminó cuando apenas se habían implementado 70.000 nuevas plazas. En Castilla y León, en el año 2008 gracias a este plan, con una inversión de cinco millones de euros se crearon 16 centros de Escuelas Infantiles, lo que aumentaron las plazas en 925 (Peñalver Pérez, 2009).

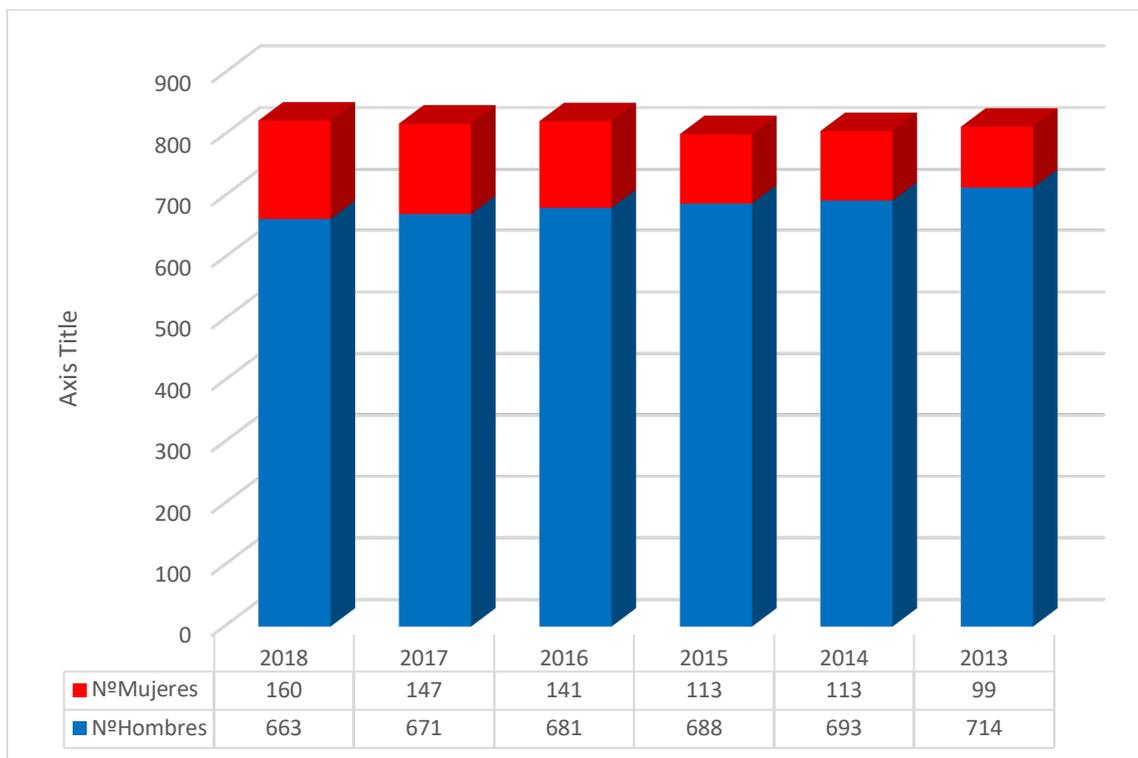
En Castilla y León, actualmente la regulación de la educación infantil de 0-3 años se encuentra recogida en la ORDEN EDU/635/2012, donde se garantizará la igualdad de oportunidades en cuanto a plaza se refiere, asegurando así dichas vacantes para las familias de renta inferior. Sin embargo, no se trata de una escolarización obligatoria, por lo que tampoco es gratuita. En la actualidad, el número de alumnos matriculados en Castilla y León es de un 22,4% (muy por debajo de la media nacional, que se encuentra en 37,9%) de los cuales un 66,5% acuden a centros públicos (Menárguez, 2018).

Capítulo III: Las mujeres directivas

3.1. Evolución de las mujeres respecto a los puestos directivos

Con el fin de comprobar la evolución del número de mujeres en los puestos de dirección, vamos a tomar como referencia la participación de las mujeres en los órganos de dirección del IBEX35 en los últimos cinco años, al considerarse que es cuando más evolución han tenido estos tipos de cargos. Tal y como vemos en el gráfico:

Gráfico 13: Evolución del número de mujeres en los órganos de dirección del IBEX 35



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, 2019b

Como vemos, aún no se ha alcanzado una paridad en cuanto a mujeres en los órganos de dirección, sin embargo, si que podemos apreciar una clara mejoría, ya que frente al 12,16% de mujeres presentes en este tipo de puestos en 2012, en 2018 y según los últimos datos disponibles, las mujeres ocupan el 19,22% de dichos puestos (INE, 2017), un dato muy representativo si tenemos en cuenta que en 2005 esas simplemente representaban un 3,3% del total. En los altos cargos de la administración general del estado los datos son más favorables para las mujeres, ya que en 2010 ya representaban un 34,33% del porcentaje total. Cabe decir que durante los años de la crisis, minoraron los altos puestos del estado y llama la atención que el número de hombres se mantuvo constante, por tanto

dicho descenso se produjo en el número de mujeres, representando un 29,21% en 2017. En el último año se ha pegado un salto importante de un 10%, pasando a un 41,20% en 2018 (Instituto de la Mujer, 2019a).

Sin embargo, como vemos en la tabla 8, realizado por el Informa (2017), en los puestos de director general, así como en el director técnico, de operaciones, informática de producción e I+D, el porcentaje se disminuye de forma considerable, y los puestos directivos con más presencia del género femenino son Recursos Humanos, Director de Calidad y Director de Publicidad.

Tabla 8: Porcentaje de directivas sobre el total en función de departamentos

Cargo	Sociedades Art.45	Sociedades Art.75	Resto de sociedades
Director General	10,06%	9,22%	14,12%
Director Gerente Adjunto	6,78%	17,28%	28,68%
Gerente	9,78%	10,43%	16,11%
Director Financiero	23,10%	25,16%	24,92%
Director RRHH	41,51%	36,19%	28,56%
Director de Producción	11,64%	9,57%	9,95%
Director Comercial	11,70%	11,51%	14,15%
Director de Marketing	38,26%	33,21%	21,15%
Director de Compras	24,21%	22,23%	19,03%
Director de Exportación	16,49%	17,45%	18,54%
Director de Importación	19,75%	18,83%	18,29%
Director de Calidad	38,50%	41,09%	35,80%
Director de Informática	9,27%	10,75%	18,25%
Director de Publicidad	25,93%	39,64%	34,43%
Director de Operaciones	12,66%	13,60%	16,74%
Director de Procesos de Datos	16,67%	16%	29,63%
Director de I+D	15,79%	20,25%	16,67%
Director Técnico	13,56%	11,23%	10,64%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe Presencia de las mujeres en la empresa española. Informa (2017)

En cuanto a salario, tal y como se refleja en el informe elaborado por el grupo ICSA (2019), en 2019 las mujeres directivas están percibiendo un 16,1% menos que sus compañeros del género opuesto. A pesar de que la tendencia en los últimos años es acortarse esa diferencia salarial, un dato importante a destacar es que en 2011, previo a la crisis, esta diferencia era del 12%, alcanzando su máximo en 2014, con un 18,6% de diferencia salarial. Esto nos hace ver que las crisis económicas no minoran este tipo de desigualdades, sino que hace crecer la brecha entre los géneros (ICSA, 2017).

Los datos anteriores nos muestran que sigue existiendo un cierto techo de cristal en lo que al alcance de puestos de responsabilidad se refiere. El techo de cristal son las barreras invisibles que se encuentran las mujeres en el desarrollo de su vida profesional y que les impiden o dificultan llegar a los puestos más altos de la jerarquía empresarial. Asimismo, también hay que hablar de un nuevo concepto llamado “techo de cemento” que son esas autolimitaciones que las mismas mujeres se imponen. En la tabla 9 podemos ver cuales son las barreras más comunes con las que se han encontrado las mujeres directivas, indicando el porcentaje de directivas que ha tenido que sufrir alguna de estas barreras invisibles a lo largo de su vida laboral (Chinchilla, Poelmans, & León, 2005).

Tabla 9: Porcentaje de directivas que ha sufrido las barreras invisibles

Escasa representatividad de la mujer española en puestos de dirección	43%
Estilos de dirección rígidos	32%
Reuniones a última hora de la tarde	13%
Discriminación salarial	12%
Ausencia de políticas de conciliación	22%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe de Directivas en la empresa: Criterios de decisión y valores en la empresa. Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C. (2005).

3.2. Perspectiva de presente y futuro de las mujeres directivas

En este último apartado vamos a analizar de forma conjunta la encuesta realizada a las alumnas de tercero y cuarto de Administración y Dirección de Empresas y la entrevista a Luisa Amoedo, presidenta de ASELE.

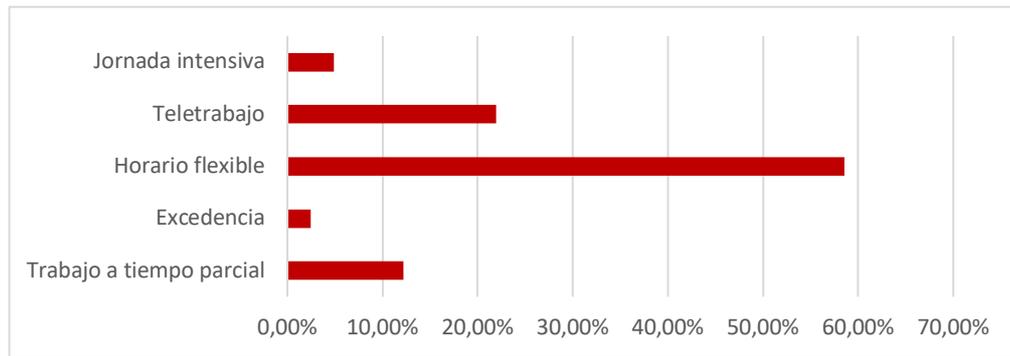
Lo primero que hay que señalar es que un 80% de las encuestadas consideran que ha existido una gran evolución del papel de la mujer en lo que al mercado de trabajo en general se refiere, pero aún no se ha llegado a la paridad profesional entre ambos géneros. Si esto lo extrapolamos al ámbito de la dirección, un 88% piensa que a pesar de que se ha evolucionando en este ámbito las mujeres aún tienen una dificultad de acceso mayor que los hombres a alcanzar puestos directivos y tienen que saltar múltiples barreras para llegar a dichos puestos. Uno de estos obstáculos es el que se encontró Luisa Amoedo: *Me han cerrado alguna por ser mujer, no por ser mujer, por tener una hija. Me dijeron “tú no puedes viajar”, no me dijeron tú no puedes, “mejor que tú no viajas a un curso que daban porque tienes una hija”, entonces yo les dije “bueno pero mis compañeros también tienen hijos”, “ya pero es distinto”, “no, no es distinto. Por favor, déjame a mí que elija”.* (Luisa Amoedo. Anexo IV). Sin embargo, ella también considera que se ha evolucionado

mucho en estos términos y que ha habido muchos avances pero que partíamos de un punto inicial muy atrasado. Asimismo, cree que las futuras directivas tendrán más fácil el camino que lo tuvieron las mujeres que intentaban acceder a dichos puestos en el pasado: *Los medios de comunicación, las redes sociales están dando mucha más difusión. Las instituciones, los políticos le están dando mucha más importancia a la igualdad. Las Naciones Unidas, el Fondo Económico Mundial. Entonces, por el hecho de ser mujeres quizá también lo vais a tener más fácil.[...] Lo tenéis más fácil, pero no fácil, o menos difícil* (Luisa Amoedo. Anexo IV).

Existen varios motivos por los que la carrera de una mujer se ve frenada y no consigue alcanzar ciertos puestos directivos. Uno de ellos, y el que ya mencionamos levemente antes, es la barrera de lo familiar. Es decir, el freno que sufren algunas mujeres en su vida profesional cuando tienen que responsabilizarse de cargas familiares. En este sentido un 85,37% de las encuestadas considera que la familia frena la vida personal de los trabajadores, y un 74,29% considera que las mujeres lo tienen más difícil para conciliar la vida profesional y familiar, siendo solo el 14,29% los que considera que tener familia limita de igual modo la vida profesional, independientemente del género. Esto era compartido también por Luisa Amoedo: *actualmente te frena y es distinto en el caso de hombres y mujeres porque todavía esa corresponsabilidad en la casa no existe* (Luisa Amoedo. Anexo IV).

En este sentido, es necesario hablar de las medidas de conciliación actuales en España, ya que tan solo un 12% de las estudiantes de ADE de la ULE consideran que es posible una buena conciliación en nuestro país y un 61% cree que las medidas de conciliación son insuficientes. Además, otro dato a destacar es que un 22% de ellas cree que son suficientes pero los españoles las desconocemos. En este sentido la presidenta de ASELE considera que: *son factibles y creo que son hasta suficientes, lo que pasa es que en lo que veo yo una gran deficiencia es en la corresponsabilidad. Creo que hay medidas muy buenas, reducción de jornada, muchas cosas, pero por educación, por cultura, por costumbre, o por otras razones, normalmente las asume la mujer. Y mi pregunta es, ¿por qué?* (Luisa Amoedo. Anexo IV). Asimismo, en cuanto a las medidas de conciliación, la preferida por las encuestadas, tal y como vemos en el gráfico inferior, es el horario flexible, con casi un 60% de las encuestadas, seguida por el teletrabajo (21,95%). Un dato curioso es que tan solo un 2% de ellas considera la excedencia como la mejor medida de conciliación.

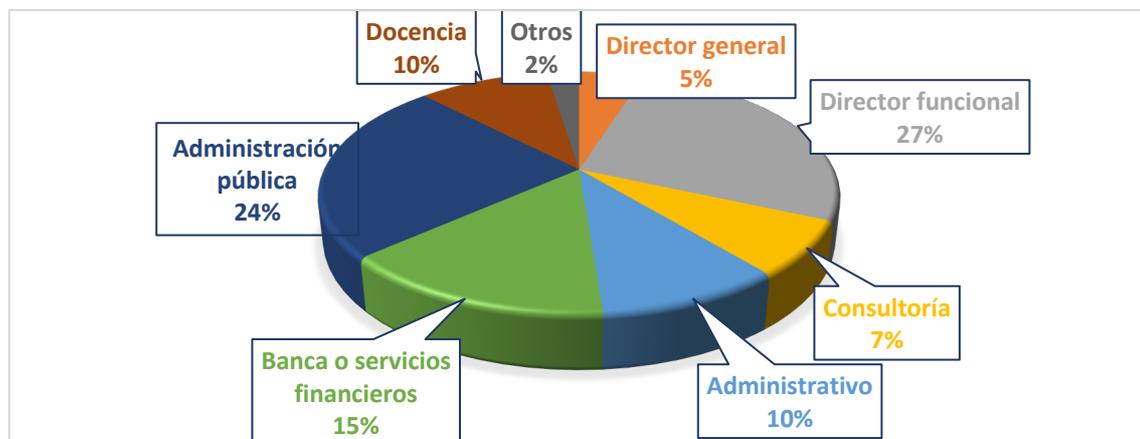
Gráfico 14: Mejor medida de conciliación para las alumnas de 3º y 4º de ADE (ULE)



Fuente: Elaboración propia

El último aspecto que nos gustaría destacar son las propias autolimitaciones que se establecen las mujeres de no llegar a verse en los puestos de alta dirección. La propia Luisa Amoedo aceptaba que a ella le había pasado: *Entonces me di cuenta y dije ¿y por qué yo nunca me vi haciendo esto? No me lo imaginaba, porque no he visto en otros casos que lo hiciesen, o no he tenido referentes o no lo había pensado.* Por este motivo, considera que es necesario: *dar visibilidad a las que ya estamos ahí para que no se vea como algo raro, puede ser que no seamos las más abundantes, pero ya hay. Para que se den cuenta de que si no están ahí no es porque no puedan, es por otros motivos. Y romper barreras de ese sentido.* En este sentido, destacar que en las perspectivas de futuro de las estudiantes que se están preparando para ser directivas, ni tan siquiera un 5% (4,88%) aspira a ser directora general, lo que nos señala en cierto modo las autolimitaciones.

Gráfico 15: Perspectivas de futuro de las alumnas de 3º y 4º de ADE (ULE)



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Tras un estudio de la evolución de la historia de las mujeres en el mercado laboral, tal y como apuntábamos en la hipótesis inicial de este trabajo, podemos concluir que desde mediados del siglo XX se ha producido una incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, sobre todo a partir de los años 80. Además, no sólo se han incorporado a los puestos de trabajo, sino que, gracias a la igualdad de las mujeres en el acceso a la educación (actualmente incluso superan a los hombres en las universidades) han tenido la posibilidad de llegar a puestos de responsabilidad en la jerarquía empresarial.

Sin embargo, sigue existiendo una segregación ocupacional, comenzando por la educación, donde tan solo un 10% de las mujeres se dedican a las ramas de ingeniería. A nivel de ocupación, es de destacar los datos del trabajo doméstico, establecimientos residenciales, servicios sociales y sanidad lo que nos muestra que se trata de ocupaciones muy feminizadas, donde las mujeres representan más de un 80% del total. Por otro lado, también existe la segregación vertical, ya que a pesar de que en la actualidad son más mujeres las que estudian niveles formativos superiores, un 62% de los trabajos elementales están desempeñados por este género.

Uno de los mayores problemas con los que se encuentra el género femenino a la hora de ascender en su vida profesional es la conciliación laboral, ya que han sido ellas quien tradicionalmente se han encargado del ámbito doméstico y aún no se ha roto con este hábito. Esto se ve reflejado en los datos, donde las mujeres de Castilla y León tienen una brecha de género en el trabajo doméstico de más de dos puntos. Esto repercute en la tasa de natalidad, la cual tiene una tendencia negativa (siendo el principal motivo del descenso de la natalidad, según la Encuesta de Fecundidad realizada por el INE (2018), la dificultad de conciliación).

Cabe destacar que cada vez son más las empresas que promueven planes de igualdad y conciliación. También las medidas impulsadas por el Gobierno han ido evolucionando. Lo cierto es que aunque al principio dichas medidas fueran promovidas para las mujeres, en la actualidad van destinadas a ambos géneros. Sin embargo, en la mayoría de ocasiones son las mujeres las que se acogen a las medidas: en el tiempo parcial casi un 80% son mujeres y en las excedencias esta cifra ya alcanza un 93%. En lo que a medidas se refiere, destacar que las mujeres que se están preparando para ser directivas de empresas creen que las medidas de conciliación son insuficientes y creen que entre las que hay, la mejor es el horario variable, con casi un 60% de las encuestadas. Por otro lado, señalar que tal

y como señala Luisa Amoedo, presidenta de ASELE, es necesario hacer hincapié en la corresponsabilidad, ya que ambos progenitores son responsables de las cargas familiares. En cuanto a los puestos directivos, a pesar de que ha ido aumentando el número de mujeres directivas, en los últimos años del INE (2017), aún no representaban un cuarto de la población y si a la dirección general nos referimos, el número se reduce a un 14% del total. En esto cobra de nuevo importancia la vida familiar, ya que un 85% de las alumnas de ADE de la ULE cree que la familia frena el ascenso profesional.

Además de la conciliación hay que destacar las propias autolimitaciones que se ponen las mujeres a la hora de visualizar su carrera profesional, lo que marcará su futuro. Tan solo un 5% de las futuras directivas tienen perspectiva de llegar a ser directoras generales. Esto ya se apuntaba en las hipótesis iniciales del estudio.

Como conclusión final destacar la importancia que tiene buena educación que forme en la igualdad, con referentes tanto masculinos como femeninos, que rompa con las autolimitaciones inconscientes que se crean las mujeres. Asimismo, bajo mi punto de vista, es necesario que desde los medios estatales se impulsen medidas que fomenten la corresponsabilidad y realizar en cierto modo una discriminación positiva en lo que a medidas parentales se refiere. De esta manera será posible llegar a una igualdad real entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, no simplemente en número sino en distribución. Será el modo de que más mujeres lleguen a puestos de responsabilidad y no tengan que escoger entre la vida profesional y la personal y, en la mayoría de ocasiones, vean frenada la primera.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- Altuzarra, A., Gálvez, C., & González, A. M. (2018). Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas. *Revista internacional de sociología*.
- Banco de España. (2015). *La tasa de actividad en España: resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras*. Obtenido de: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriales/DocumentosOcasionales/15/Fich/do1502.pdf>
- Banco Santander. (2018). *Informe Anual Banco Santander 2016*. Obtenido de <http://www.santanderannualreport.com/2016/es.html>
- BBVA. (25 de Noviembre de 2013). *La importancia de la política retributiva en la empresa*. Obtenido de: <http://www.bbvacontuempresa.es/a/la-importancia-la-politica-retributiva-la-empresa>
- Bonache, J., & Cabrera, Á. (2005). *Dirección de personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Prentice Hall.
- Canales Serrano, A. F. (2012). *Mujer, franquismo y educación científica*. Madrid: Memorias IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Obtenido de Proyecto de Investigación de I+D+i FFI2009-09483: <https://www.oei.es/historico/congresoctg/memoria/pdf/AntonioCanales.pdf>
- Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C. (2005). *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*. International Center of Work and Family.
- Cobo Gutiérrez, D. (2015). *Rescatando la historia: La educación de las mujeres en España en los últimos dos siglos*. Obtenido de Universidad de Cantabria: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7785/CoboGutierrezDavid.pdf?sequence=1>
- De la Rica, S. (2018). La brecha salarial de género en España. *Letras libres*, 19-22.
- Díaz Paniagua, N. (2014). Mujer y educación. *Boletín de la sociedad de amigos de la cultura de Vélez-Málaga*, 11-14.
- Durán Heras, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- El confidencial. (19 de Junio de 2018). *España registra la tasa de natalidad más baja en 40 años*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/economia/2018-06-19/espana-natalidad-poblacion_1580932/
- Elianne, R. (7 de Marzo de 2017). *Reducción de jornada, ¿incentivo o trampa?* Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/20170307/42589316265/incentivo-o-trampa.html>
- EUROSTAT. (04 de Febrero de 2019). *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev.2 activity - structure of earnings survey methodology*. Obtenido de http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en
- Flecha García, C. (2014). Desequilibrios de género en educación en la España Contemporánea: causas, indicadores y consecuencias. *AREAS: Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 49-60.
- Flotats, A. (23 de Octubre de 2017). *Desmontando cinco falsos mitos sobre la brecha salarial*. Obtenido de <https://www.publico.es/politica/brecha-salarial-1.html>
- Fondo Monetario Internacional. (2017). *Informe Anual del FMI 2017: Promover el crecimiento inclusivo*.

- Fundación BBVA. (2018). Segregación de género en las ocupaciones. *Esenciales Fundación BBVA-Ivie*, Nº 30.
- González Betancor, S. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. *Encuentro de Empresarias de la Macaronesia. PROFEM*.
- González Pérez, T. (2018). Mujeres, educación y democracia. *Revista de educación*, 337-359.
- Gracia, P., & Bellani, D. (2010). *Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo*. Fundación Alternativas.
- Guil Bozal, A., & Flecha García, C. (2015). Universitarias en España: De los inicios a la actualidad. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 125-148.
- Gómez, S. (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Navarra: IESE.
- Hervás, C. (2017). *La excedencia voluntaria en el ámbito laboral*. Universidad Jaume I.
- Hidalgo, C. (22 de Febrero de 2019). *¿Por qué las mujeres siguen conciliando más que los hombres?* Obtenido de https://elpais.com/economia/2019/02/22/actualidad/1550856917_787751.html
- ICSA. (2017). *Informe Diferencias Retributivas de Género*.
- ICSA. (2019). *Talento femenino 2019: Diferencias retributivas y cuotas de presencia en puestos directivos*.
- Inditex. (2016). *Memoria Anual 2016*. Obtenido de: <https://www.inditex.com/documents/10279/319572/Informe+Anual+de+Inditex+2016/8feb6252-235c-4fd5-90c8-07c08ad7493e>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2010). *Encuesta del Uso del tiempo 2009-2010*.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (28 de Noviembre de 2018). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Encuesta de Fecundación: https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019a). *Datos estadísticos*. Obtenido de IneBase: <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/listaoperaciones.htm>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019b). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de <http://www.ine.es/j>
- Infojobs. (2017). *Informe Anual 2017 InfoJobs-ESADE sobre el Estado del Mercado Laboral*.
- INFORMA. (Marzo de 2018). *Presencia de las mujeres en la empresa española*. Madrid.
- Instituto andaluz de la mujer. (2013). *El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración*. Junta de Andalucía.
- Instituto de la mujer. (2007). *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid.
- Instituto de la mujer. (2009). *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuesta de mejora*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Instituto de la Mujer. (2019a). *Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades*. Obtenido de Mujeres en Cifras: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/AltosCargosAdmon.htm>
- Instituto de la mujer. (2019b). *Mujeres en Cifras*. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

- Jáuregui, R., Moltó, J. I., & González de Lena, F. (2004). *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 266, de de 6 de noviembre de 1999, 38934-38942. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>
- Loren, E. (25 de Julio de 2018). *Huffpost*. Obtenido de Cómo ha cambiado España una década después de la crisis en cinco gráficos: https://www.huffingtonpost.es/2018/07/25/como-ha-cambiado-espana-una-decada-despues-de-la-crisis-en-cinco-graficos_a_23413477/
- Marín Muñóz, M. R. (2000). *La tasa de actividad femenina en relación con la natalidad*. Oviedo: Anales de Economía Aplicada. XIV Reunión ASEPELT.
- Maté, J. J., Nava, L. Á., & Rodríguez, J. C. (2001). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Documentos de trabajo FAE (Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales)*, 1-20.
- Menárguez, T. (18 de Octubre de 2018). *El 62% de los menores de tres años no están escolarizados en España*. El País. Obtenido de: https://elpais.com/sociedad/2018/10/12/actualidad/1539360565_077095.html
- Ministerio de educación y formación profesional. (2019). *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores*. Gobierno de España.
- Ministerio de empleo y seguridad social. (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE*. EME (Economía, Mujer, Empresa).
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). *Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos*. Boletín Igualdad en la Empresa.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2016). *Medidas y planes de igualdad en empresas feminizadas o masculinizadas*. Obtenido de: http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_31_Boletin_Igualdad_en_la_Empresa.pdf
- Navarro, V. (2004). *El Estado del Bienestar en España*. Madrid: Editorial Tirant.
- OCDE. (2017). *La lucha por la igualdad de género: Una batalla cuesta arriba*.
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- Peñalver Pérez, R. (2009). El Plan Educa3, apostando por el primer ciclo de Educación Infantil. *CEE Participación Educativa*, 8-19.
- Pérez-Barco, M. J. (30 de Enero de 2019). *El quiero y no puedo del teletrabajo*. Obtenido de https://www.abc.es/economia/abci-quiero-y-no-puedo-teletrabajo-201901300338_noticia.html
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 36, de 11 de febrero de 2012, 12483-12546. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

- Repsol. (2017). *Informe anual 2016*. Obtenido de <http://www.informeanual.repsol.com/es/>
- Rodríguez Osuna, J. (1997). Evolución de la población activa, ocupación y paro en España 1976-1996. *Política y Sociedad*, 113-124.
- Sánchez Blanco, L., & Hernández Huerta, J. L. (2012). La educación femenina en el sistema educativo español. *El futuro del pasado*, 255-281.
- Servicio estatal público de empleo (SEPE). (2018). *Informe del Trabajo de las Mujeres. Datos 2017*. Madrid.
- Telefónica. (2016). *Informe anual 2016*. Obtenido de Telefónica: https://www.telefonica.com/documents/153952/13347843/Informe_Integrado_2016.pdf/b242bc1a-9780-43bf-83d1-501127f3c37c
- Torres, O. M., & Pau, B. (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso" La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*.
- Tunal Santiago, G. (2007). Propuesta teórica para el estudio del mercado de trabajo femenino. *Theoria*, 49-61.

ANEXO 1: Tasa de actividad española

Tasa de actividad (IV trimestre)			
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
1976	52,11%	77,57%	28,53%
1977	51,67%	76,81%	28,36%
1978	51,01%	75,67%	28,09%
1979	50,73%	75,03%	28,11%
1980	50,05%	73,93%	27,77%
1981	49,77%	73,51%	27,61%
1982	49,81%	72,72%	28,40%
1983	49,75%	71,98%	28,96%
1984	49,36%	71,39%	28,76%
1985	49,02%	70,44%	28,96%
1986	49,27%	70,28%	29,58%
1987	50,82%	69,58%	33,22%
1988	50,60%	69,00%	33,33%
1989	50,72%	68,65%	33,88%
1990	50,96%	68,43%	34,56%
1991	50,86%	67,68%	35,03%
1992	50,73%	66,70%	35,70%
1993	51,06%	66,35%	36,66%
1994	50,95%	65,36%	37,39%
1995	51,01%	64,97%	37,86%
1996	51,47%	65,17%	38,54%
1997	51,83%	65,20%	39,19%
1998	52,20%	65,66%	39,50%
1999	52,94%	65,88%	40,73%
2000	53,98%	66,88%	41,76%
2001	53,41%	66,54%	40,96%
2002	54,95%	67,26%	43,24%
2003	56,25%	68,07%	44,98%
2004	57,12%	68,37%	46,34%
2005	58,08%	69,08%	47,49%
2006	58,88%	69,08%	49,06%
2007	59,47%	69,34%	49,94%
2008	60,35%	69,21%	51,78%
2009	59,99%	68,16%	52,12%
2010	60,25%	67,76%	53,01%
2011	60,29%	67,42%	53,44%
2012	60,23%	66,72%	54,03%
2013	59,86%	66,05%	53,96%
2014	59,77%	65,95%	53,90%
2015	59,43%	65,37%	53,79%
2016	58,95%	64,80%	53,41%
2017	58,80%	64,57%	53,33%
2018*	58,73%	64,86%	52,93%

*En todos los años se toma en cuenta el último trimestre de cada año, a excepción del 2018, que al no estar los datos disponibles se tendrá en cuenta el tercer trimestre.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2018)

ANEXO II: MODELO DE CUESTIONARIO

Buenos días, muchas gracias por tu colaboración, estoy segura de que me será de gran ayuda.

1. En primer lugar, ¿a qué género perteneces?
 - Masculino
 - Femenino

2. ¿Podrías indicarme tu año de nacimiento?

3. ¿Crees que en los últimos años se ha producido una evolución en cuanto a las mujeres que acceden al mundo laboral?
 - Sí, considero que actualmente hemos alcanzado una paridad en cuanto a lo que el mercado de trabajo entre géneros se refiere.
 - Sí. Sin embargo creo que las condiciones que tienen las mujeres en sus puestos de trabajo son inferiores a las de los hombres.
 - No. Considero que el avance de las mujeres en el ámbito laboral en los últimos años ha sido mucho menor que el avance de la sociedad en su conjunto.

4. ¿Consideras que el hecho de tener familia frena en cierto modo tu carrera profesional?
 - Sí (En el caso de esta respuesta, pasar a la pregunta 5)
 - No (En el caso de esta respuesta, pasar a la pregunta 6)

5. ¿Consideras que es diferente en función del género que pertenezcas?
 - Sí, creo que los hombres lo tienen más difícil para conciliar la vida familiar y profesional.
 - Sí, creo que las mujeres lo tienen más difícil para conciliar la vida familiar y profesional.
 - No, creo que tener familia te limita tu carrera profesional, independientemente de tu género.

6. ¿Consideras suficientes las medidas de conciliación vigentes en España en la actualidad?
 - Sí, creo que actualmente se puede tener familia y compaginarlo perfectamente con la vida profesional.
 - Sí, sin embargo creo que la gente no se acoge a ellas porque prefieren disfrutar de la vida familiar.
 - Sí, pero creo que la gente desconoce sus derechos.
 - No, considero que son insuficientes y debería avanzarse notablemente en este aspecto.

7. ¿Cuál de estas medidas, según tu criterio, es la mejor para poder conciliar vida profesional y familiar?
 - Trabajo a tiempo parcial y la reducción de jornada
 - Excedencias
 - Horario variable u horario flexible
 - Teletrabajo

- Jornada intensiva
- Otra:

8. ¿Dónde te ves trabajando en un futuro?

- Dirección general
- Dirección o gestión funcional (producción, distribución, logística, expansión, comercialización, control de calidad, gestión de recursos humanos...)
- Consultoría y asesoría
- Administrativo
- Banca e instituciones financieras
- Administración pública y organismos oficiales
- Docencia
- Auxiliar administrativo
- Otros:

9. ¿Crees que las mujeres lo tienen más difícil para llegar a puestos de alta dirección?

- No, simplemente creo que prefieren otro tipo de puestos y por eso no acceden a estos.
- No, de hecho ya hay muchas mujeres que desempeñan puestos muy altos en la escala directiva.
- Sí, pero menos que hace años. Se ha avanzado mucho en esta materia.
- Sí, las mujeres tienen que enfrentarse a múltiples trabas para conseguir lo mismo que los hombres.

Muchas gracias por tu colaboración.

ANEXO III: DATOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA

- Mujeres en el mercado de trabajo

Evolución mujeres mundo laboral	
Gran evolución en los últimos años pero aún existe desigualdad	80,49%
Actualmente hemos alcanzado la paridad	12,20%
No ha habido avance	7,32%

- Ámbito familiar

Familia como freno de la profesión	
Sí	85,37%
No	14,63%

Diferente freno de la carrera por motivos familiares en función del género	
Hombres más difícil	11,43%
Mujeres más difícil	74,29%
Freno por igual independientemente del género	14,29%

- Conciliación

Medidas de conciliación actuales como suficientes	
Sí, es posible una buena conciliación	12,20%
Sí, pero no acogida por preferencia a disfrutar de la familia	4,88%
Sí, pero desconocidas	21,95%
No, insuficientes	60,98%

Mejor medida de conciliación	
Trabajo a tiempo parcial	12,20%
Excedencia	2,44%
Horario flexible	58,54%
Teletrabajo	21,95%
Jornada intensiva	4,88%

- Mujeres y dirección

Dificultad acceso de las mujeres a puestos directivos	
No, preferencia a otros puestos	2,44%
No, actualmente ya hay mujeres en puestos de poder	9,76%
Sí, pero evolución respecto de hace años	60,98%
Sí, múltiples barreras	26,83%

- Carrera profesional

Perspectivas de futuro	
Director general	4,88%
Director funcional	26,83%
Consultoría	7,32%
Administrativo	9,76%
Banca o servicios financieros	14,63%
Administración pública	24,39%
Docencia	9,76%
Otros	2,44%

ANEXO IV: ENTREVISTA LUISA AMOEDO (PRESIDENTA ASELE)

Buenos Días Luisa, en primer lugar, muchas gracias por concederme esta entrevista. Para comenzar, me gustaría saber de dónde surge la idea de crear ASELE y con qué propósito.

ASELE surge porque, primero hay inquietudes por parte de las mujeres en cuanto a llegar a puestos directivos, puestos de poder y responsabilidad en el ámbito privado y en el ámbito público, pero ASELE se enfoca más en el ámbito privado. Segundo porque hay una asociación en León que es muy potente que es la FELE y ellos mismos se dan cuenta, tienen más de 4.200 empresas asociadas, un montón de asociaciones sectoriales y se dan cuenta de que en los tiempos que corren y con lo que se está empujando (porque es lógico que se empuje) y con la relevancia que tiene la mujer en el mundo en general que no tengan ellos digamos un grupo especial que haga notar cuales son las necesidades, las carencias, las inquietudes de un grupo de su gente tan importante. Entonces ellos deciden llamarnos a unas cuantas de nosotros y decirnos por qué no fundáis una asociación y nosotros en ese momento estábamos pensando: oye deberíamos hacer tal. Entonces se da la tormenta perfecta, en el mejor sentido de la palabra y se funda la ASELE.

¿Y qué propósito tiene la asociación?

Fomentar la igualdad y el talento sin género en el mundo empresarial y en el mundo de los negocios. Ese es el propósito principal. Luego ya cómo lo quiere hacer pues a través de distintas líneas de trabajo, pero el propósito principal es ese.

¿Y cuáles son esas líneas de trabajo si se pueden saber?

Sí, claro. Cuando salió la noticia es que nos acabábamos de fundar, con lo cual apenas hemos empezado a hacer nada. Pero sí que tenemos muy claro porque además estamos todas muy convencidas de hacia dónde tiene que ir. Entonces sabemos que tenemos que trabajar para fomentar el empoderamiento de las mujeres que ellas mismas se sientan capaces y con ganas de decir yo también puedo hacer eso, y que ya no vean límites. Quitar estereotipos, participar incluso en educación, participar con la gente más joven, con las generaciones futuras para que tengan referentes de mujeres que llegan a esos puestos directivos o que tienen sus propias empresas, o que son las dueñas de una ganadería o lo que sea. Dar visibilidad a las que ya estamos ahí para que no se vea como algo raro, puede ser que no seamos las más abundantes, pero ya hay. Para que se den cuenta de que si no están ahí no es porque no puedan, es por otros motivos. Y romper barreras de ese sentido. Entonces, líneas de actuación pues van por ahí: dar charlas, dar

formación, dar visibilidad, hacer coaching, incluso entre nosotras. Es decir, no estamos hablando de traer un coach profesional o una coach profesional sino entre nosotras ayudarnos. Establecer una red de networking enfocada desde el punto de vista de la igualdad, pero entendiendo que muchos de los objetivos son objetivos comunes de la empresa. Enriquecer el área económica de donde vivimos.

Me has hablado antes de las autolimitaciones ¿Consideras que las propias mujeres nos ponemos autolimitaciones?

Sí, pero muchas veces lo hacemos incluso inconscientemente. Es decir, no somos conscientes hasta que no te ves ahí. Yo te puedo contar mi caso personal. A mí ex jefe, cuando me propusieron ser directora de esta planta mi jefe me dio la documentación de la planta que estaba vacía, no existía y me dijo haz un proyecto sobre esto. Un proyecto que sea cuanto tiempo, cuánto dinero y qué podemos hacer en ella. Entonces yo viajaba mucho, me la llevaba con mi ordenador e iba haciendo cosas. Y cuando tenía el proyecto se lo di a él. Le dije bueno aquí lo tienes. Y él dice: “bueno ahora piensa en alguien para dirigir este proyecto” y yo le di cinco nombres y ninguno era el mío. Y cuando le di los cinco nombres me dijo: este no, este no, este no. Y me dijo ¿y tú? Y yo le dije y yo ¿qué? Entonces me di cuenta y dije ¿y por qué yo nunca me vi haciendo esto? No me lo imaginaba, porque no he visto en otros casos que lo hiciesen, o no he tenido referentes o no lo había pensado. Pues dar difusión a este tipo de casos, que no soy la única ni muchísimo menos y que las nuevas generaciones o las personas que están ahí a punto y no se atreven pues que vean que sí, tú, ¿por qué no?

Para conocer un poco más de ti, ¿podrías contarme un poco de tu trayectoria profesional?

Pues mira, yo empecé trabajando (creo que eso no cuenta) pero a los 12 años en un jardín de jardinería. Estudié químicas en la Universidad de Vigo y de Santiago y después terminé la carrera un viernes, me volví a casa de mis padres que es cerca de Vigo y empecé a trabajar el miércoles siguiente en un laboratorio bromatológico. Ahí estuve siete años, empecé de becaria y al cabo de siete años era la responsable de todo el departamento de física-química y cuando yo empecé había 4 personas en el laboratorio, cuando me fui eran 16. Y me fui para una empresa industrial que se dedicaba a hacer anticuerpos monoclonales que es lo que hacemos aquí, productos biotecnológicos. No sabía nada de biotecnología, absolutamente nada. Bueno en medio hice un Master de Prevención de Riesgos Laborales, una inquietud personal pero que también me vino muy bien a nivel laboral. Me fui para esa empresa como supervisora de planta, no tenía ni

idea de producción de anticuerpos, no sabía que eso existía, pero me dijeron que iba sobre todo por dirección de personas. Allá que me fui. En medio hice un MBA, porque no me gusta estar me quieta, uno tiene que actualizarse constantemente. Y cuando llevaba 9 años y medio me surgió esta oportunidad en MabXience pero en Madrid haciendo transferencia de tecnología y estuve un año haciendo transferencia de tecnología básicamente a China y a Brasil y durante ese año fue cuando me dijeron ve preparando ese proyecto y me vine para León y ahora llevo aquí 5 años en esta planta.

Son muy pocas las mujeres que consiguen alcanzar ese tipo de puestos, ¿crees que a ti te ha costado más que a los hombres simplemente por el hecho de ser mujer?

A ver a mi me han cerrado puertas por el hecho de ser mujer, pero también me las han abierto, pero no por ser mujer. Me han cerrado alguna por ser mujer, no por ser mujer, por tener una hija. Me dijeron “tú no puedes viajar”, no me dijeron tú no puedes, “mejor que tú no viajas a un curso que daban porque tienes una hija”, entonces yo les dije “bueno pero mis compañeros también tienen hijos”, “ya pero es distinto”, “no, no es distinto. Por favor, déjame a mí que elija”. Y me dio la opción de elegir. Con lo cual tampoco me cerraron puertas, tuve que pelear pero no me la cerraron. Y luego mi ex jefe, el que me dio la oportunidad de venir a la planta, en realidad él vio algo que yo ni siquiera veía, con lo cual... Pero no creo que fuese ni por ser mujer ni por ser hombre, él simplemente vio que tenía posibilidades, que viajaba, que me esforzaba y que hacía bien el trabajo. Sí que en algún momento yo por mi educación de base no me he visto en ciertos sitios en los que ahora estoy. En mi educación de base sí que he visto que había cosas que me costaban y eso tenemos que corregirlo. Y la corresponsabilidad familiar es algo que hay que trabajar muchísimo con ella.

Hablabas ahora de la conciliación, ¿consideras que las formas de conciliación que existen ahora mismo en España y en el mundo son adecuadas?

Yo creo que son factibles y creo que son hasta suficientes, lo que pasa es que en lo que veo yo una gran deficiencia es en la corresponsabilidad. Creo que hay medidas muy buenas, reducción de jornada, muchas cosas, pero por educación, por cultura, por costumbre, o por otras razones, normalmente las asume la mujer. Y mi pregunta es, ¿por qué? Si el padre o la madre disponen de tiempo para ir a llevar a su niño al médico, ¿Por qué siempre va a ser la madre? Puede ser la madre o puede ser el padre. Si la madre o el padre tienen derecho a reducir jornada ¿por qué siempre va a hacerlo la madre? Creo que eso es algo que tenemos que luchar fuera de la empresa porque no le corresponde a

la empresa tener esa lucha, es algo que fuera de la empresa, en nuestra casa, en nuestro entorno, con nuestros amigos, con nuestros vecinos, con nuestros familiares... Un gran avance es que la Ley le de 16 semanas de baja de maternidad y 16 de baja de paternidad. Eso ya te va a dar una idea porque ya vas a decir ya da igual que seas mujer o hombre. En cuanto tengas un hijo tienes 16 semanas. Entonces ahí se van a acabar muchos prejuicios e ideas. Y creo que se abre una buena puerta. Pero tenemos que trabajar mucho en casa, no a nivel solo de empresa en la corresponsabilidad.

¿Qué tipo de acciones se podrían llevar a cabo dentro de la educación?

Mira veo que en los institutos de secundaria ya se están haciendo bastantes cosas. pero porque ya empezaba a haber unas cifras alarmantes de malos tratos y violencia de género. Pero creo que el problema está incluso antes, es decir, con los niños más chiquititos que se empiecen a hacer cosas: que se vean en los colegios, y que se lleven a médicos, a médicas, a cirujanos y a cirujanas, a bomberos y a bomberas, a directivos y a directivas. Y que ya los niños desde chiquititos empiecen a ver que eso es normal. Y que en la tele, en los medios de comunicación, en todas partes haya las dos opciones. También hay una tarea muy importante en educar en la igualdad. Es decir, cuidar a los padres, cuidar a los hijos, cuidar. El trabajo de cuidador que es muy necesario en la sociedad hasta ahora está culturalmente muy atribuido a la mujer. Unos padres están bien si tienen hijas porque los van a cuidar, pero si tienen hijos no están tan bien porque sus hijos no los cuidan ¿por qué no? Eso es algo que hay que inculcar mucho en la sociedad y que hay que empezar desde muy abajo. Y educar en la igualdad desde cero y dar visibilidad. Porque además de que las mujeres sepan que pueden hacer lo mismo que los hombres, los niños lo mismo que las niñas, además de eso tienen que saber que son tan responsables de sus mayores y sus hijos unos como otros.

Hablabas antes de tu propio caso personal, ¿Crees que tener hijos puede frenarte en tu vida profesional? Y, de ser así, ¿consideras que lo hace de diferente manera para hombres que para mujeres?

A ver, actualmente te frena y es distinto en el caso de hombres y mujeres porque todavía esa corresponsabilidad en la casa no existe entonces a nivel de mujer te frena. ¿Cuánto te frena? Pues tanto como tú dejes que te frene. Tú tienes cierto margen. A mí no me ha frenado. Y además creo que no nos debería frenar porque creo que no es un buen ejemplo para los niños. Es bueno que los niños vean que tanto papá como mamá trabajan fuera y son profesionales de lo que sean. Y que si trabajan en casa porque uno de los dos,

cualquiera de los dos, decide quedarse en casa, que sea respetado y visto como un trabajo y como un esfuerzo también. Pero creo que es bueno que vean desde pequeño que los dos están fuera y que él o ella no va a estar desatendido porque mamá y papá trabajen fuera. Mi hija tiene 16 años y es hoy el día que dice que está super orgullosa, super contenta. Aunque hay veces que cuando tienen dos o tres años te parece que no lo entienden porque cuando los dejas en la guardería se quedan llorando. Eso no es un problema. Se quedan llorando porque en ese momento no tienen lo que quieren que les des. Si les dejas en una guardería es incluso bueno para ellos, es educación, es socialización. Si yo estoy con mi hija todo el día y no la llevo a una guardería la limito un montón, porque solo ve lo que yo le digo, lo que yo veo, solo ve lo que yo le enseño, solo me conoce a mí y es una fase de la educación y del crecimiento de los niños que es muy bueno que interactúen y que estén con mucha gente. Eso sí que es una cosa en la que podría ayudar las administraciones, en cuanto a horarios de colegio y de guardería y guarderías públicas, porque casi no hay y las privadas son carísimas. Pero creo que eso es bueno para la sociedad. Y que no me digan que no hay dinero, porque si hubiera mejores guarderías habría más mujeres y hombres cotizando.

A nivel más personal, ¿cómo ve tu hija tu ejemplo? Porque al final eres su referente.

Mi hija está encantada. El otro día, como parte de estos ejercicios que están haciendo en la escuela secundaria, le mandaron hacer una redacción en inglés sobre la mujer que ellos más admiran. Una de artistas, de cine... Y mi hija me puso a mí (hubo más que pusieron a su madre, no fue la mía sola). Y me hizo mucha gracia porque los conceptos que ponía del porqué a mí me dejaron muy alucinada. Decía que porque veía que me esforzaba muchísimo, que siempre intentaba ser mejor, que buscaba lo mejor para su familia y para ella. Entiende que busco lo mejor para ella, aun estando con ella por culpa de esto muy poco tiempo. Eso sí el tiempo que tenemos es de mucha calidad, hoy también con las nuevas tecnologías estamos en contacto continuamente. Ella lo entiende como algo maravilloso. Sabe que yo estoy ahí siempre, es más que la puedo ayudar más teniendo una vida llena, una vida plena, teniendo mi propia vida profesional y mi propio camino que si estuviese pegada a ella todo el rato. De hecho, mi sorpresa fue ¿Dónde estaba yo cuando tú has crecido tanto chiquilla? Hay momentos en los que los niños no lo acaban de entender, pero igual que cuando les regañas por cualquier cosa, pueden no entenderlo y en ese momento hasta se enfadan, pero al cabo de un tiempo pensarán caray menos mal que me lo dijo. Entonces van por ahí los tiros, entonces claro hay veces que

si estás jugando con él en casa tranquilamente y de repente lo sacas y lo dejas en la guardería... También me costa que lloran dos segundos.

¿Consideras que ha habido una evolución en estos últimos años en cuanto a mujeres que llegan más lejos en su vida profesional?

Sí, por supuesto. Lo que pasa que estábamos tan atrás que todavía falta muchísimo. Pero sí ha habido una trayectoria muy grande. Y se ve en cosas como que ya ves muchas directivas. Vale, sigue siendo un 20% pero hace 10 años era un 5. Entonces se ha incrementado. Sí estamos evolucionando. ¿Vamos bien? Sí, ¿deberíamos ir más rápido? Sí, ¿Podemos hacer muchas cosas? Sí. Entonces yo creo que se ha evolucionado mucho. Las mujeres también se están dando cuenta. Además, hay un efecto dominó: cuantas más hay, más se ven y más se contagia. Entonces poquito a poco. Y también han evolucionado mucho los hombres. Porque muchos que no estaban de acuerdo con esta diferenciación y que apreciaban el valor de la mujer, simplemente callaban y ahora ya no se callan. Y otros que tenían esas inclinaciones han dejado de tenerlas. Todavía los hay que sí las tienen. Bueno vamos evolucionando, poco a poco. Y muchas mujeres que eran muy tradicionales, que se están dando cuenta de que eso no tiene ningún sentido.

Y para ir terminando, ¿consideras que las nuevas generaciones de mujeres lo tienen más fácil para avanzar en su carrera profesional?

No sabría decirte. Como mujeres por el hecho de serlo quizá sí. Porque ya hay un 20% en lugar de un 25. Los medios de comunicación, las redes sociales están dando mucha más difusión. Las instituciones, los políticos le están dando mucha más importancia a la igualdad. Las Naciones Unidas, el Fondo Económico Mundial. Entonces, por el hecho de ser mujeres quizá también lo vais a tener más fácil. También se está mejorando mucho en el tema de qué hacer con los niños, qué no hacer con los niños, hay más facilidades. Los hombres también están reclamando cada vez más su derecho a estar con los niños, ya no se les mira mal en la sociedad a los hombres que cuidan de sus niños y que expresan sus emociones...Ellos también tienen sus barreras. Entonces creo que en ese sentido lo tenéis más fácil. ¿Qué está solucionado el tema? No. Lo tenéis más fácil, pero no fácil, o menos difícil. Y lo que sí creo es que la juventud de hoy en día lo tiene difícil en general. Se avicinan tiempos donde el tiempo ha evolucionado mucho más que la educación emocional y creo que a la juventud de hoy en día les está costando enfrentarse a la rapidez de vértigo con la que va todo.