



**La segregación
de género en el
mercado laboral
español**

**María A. Silvestre
Ramos**

RESUMEN

La segregación ocupacional por género es una de las causas que impide el desarrollo y progreso de las carreras profesionales de la mitad de la población con similares oportunidades respecto de sus compañeros hombres. Además, la segregación constituye un mecanismo que facilita y refuerza la persistencia de prejuicios contra las capacidades y las aptitudes de las mujeres. Para abordar la segregación por género en el mundo laboral comenzamos con una revisión bibliográfica sobre la fundamentación teórica de las explicaciones que ofrecen las diferentes escuelas económicas a la segregación. El preámbulo de la segregación de género en el mercado laboral comienza en la elección de las titulaciones académicas, las mujeres se sitúan en titulaciones vinculadas al estereotipo femenino de trabajo caracterizado por la atención y los cuidados –enfermería, psicología, docencia-. Se analiza el mercado laboral español en cuanto a diferencias por sexo a través de los datos que proporcionan la EPA (INE) y Eurostat y entrevistamos a dos mujeres directivas que nos ofrecen su visión sobre la situación de las mujeres en puestos directivos. La interacción entre actividad laboral y rol de género en las mujeres es evidente. Los roles de género, los estereotipos de los perfiles profesionales, las relaciones de género, las prácticas culturales y políticas perpetúan las desigualdades.

Palabras clave: *segregación ocupacional, discriminación laboral, estereotipos de género, sistema reproductivo, economía feminista.*

ABSTRACT

Occupational segregation by gender is one of the causes preventing the development and progress of the careers of half the population with similar opportunities to their male counterparts. In addition, segregation is a mechanism that facilitates and strengthens the persistence of prejudices against the abilities and skills of women. To focus on gender segregation in the labor market we begin with a literature review on the theoretical basis of the explanations offered by different economic schools to the segregation. Gender segregation in the labor market starts in the academic choice of qualifications, women predominate in academic degrees linked to the female labour stereotype of attention and care-nursing, psychology and teaching-. We analyze the differences in terms of gen-

der in the Spanish labor market with data provided by the EPA (INE) and Eurostat and we interview two women in managerial positions who explain their view on the situation. The interaction between work activity and gender role is clear for women. Gender roles, stereotypes of the professional profiles, gender relationships, cultural practices and policies perpetuate inequalities.

Key Words: *occupational segregation, employment discrimination, gender stereotypes, reproductive system, feminist economics.*

La segregación de género en el mercado laboral español¹

María A. Silvestre Ramos

Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultat De Ciències Socials / Universitat De València

Entregado el 15/02/2016. Aceptado 08/03/2016

1. INTRODUCCIÓN

Mujeres y hombres no ocupan posiciones similares en el mercado de trabajo. La falta de equidad entre los sexos respecto al trabajo remunerado y no remunerado es uno de los motivos fundamentales que explican las existencias de desigualdades de género en el mercado de trabajo. La consecuencia más visible es la segregación de género en las diferentes ramas, sectores y ocupaciones del mercado laboral. La incidencia de los estereotipos de género concentra a las mujeres en ocupaciones y ramas que manifiestan un claro reflejo del rol que desempeñan en el ámbito doméstico, trabajos de servicios y de cuidados. La subordinación y discriminación laboral son una realidad para la gran mayoría de las mujeres activas, lo que se traduce en menor independencia económica actual y futura. Nuestro trabajo plantea como objetivos, determinar la evolución actual de la segregación laboral por género en España e identificar las causas que aún hoy la motivan. El contexto actual de incorporación generalizada de las mujeres al ámbito productivo, con mejoras en cuanto a cualificaciones y formación y con un marco legislativo que declara la igualdad efectiva entre mujeres y hombres hace pensar que las diferencias entre los sexos deberían disolverse.

Para analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral español y las causas que motivan la segregación de género, presentamos los argumentos teóricos que tratan de explicar la segregación laboral y utilizamos los datos estadísticos

¹ Este artículo es una síntesis del Trabajo Final de Grado presentado por la autora en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universitat de València, tutorizado por el profesor Ernest Cano.

proporcionados por la EPA y Eurostat para conocer la distribución y la posición de las mujeres en los diferentes sectores y ramas de actividad. Comprobamos la existencia de diferencias en la elección de titulaciones entre mujeres y hombres.

Y destacamos la incidencia de discriminaciones invisibles, la existencia del “techo de cristal” y del “suelo pegajoso” y más concretamente los obstáculos que sufren las mujeres para alcanzar posiciones directivas, para lo cual entrevistamos a dos mujeres directivas, nos apoyamos en su experiencia y nos acercamos a sus vivencias reales.

Exponemos las diferencias de género en formación y educación, con sobrerrepresentación de mujeres en las ramas de ciencias sociales y ciencias de la salud, de ello posiblemente derive parte de las diferencias de género en las trayectorias profesionales. Subrayamos la existencia de estereotipos de género en los diferentes perfiles profesionales y la fuerte asociación de mujer como sinónimo de madre, lo que supone una carrera de obstáculos que impide y ralentiza el ascenso de las mujeres a la cima organizativa.

2. MARCO TEÓRICO: ESTUDIOS ECONÓMICOS ACERCA DE LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO

La segregación ocupacional por género hace referencia a la forma en que las mujeres se distribuyen en el mercado de trabajo. La segregación es horizontal cuando las mujeres trabajan mayoritariamente en sectores y ocupaciones diferentes a las de los hombres. Mientras que la diferencia de género en el ascenso en la escalera profesional, con aumento de presencia masculina en posiciones superiores se denomina segregación vertical.

Las mujeres no participan en el proceso de construcción de la ciencia económica -no forman parte de la masa de economistas-. Ésta puede ser una de las razones por la que quedan fuera de los intereses y los análisis de los economistas y de la economía. Las implicaciones políticas e ideológicas son visibles, los modelos económicos no son neutros al género. La mayoría de las teorías de economía laboral no relacionan a las mujeres como trabajadores, o lo hacen como trabajadores de segunda.

Como afirma Maribel Mayordomo (2004: 216-217), “La imatge dels homes com a treballadors qualificats i la de les dones com a treballadores no qualificades està socialment tan arrelada que el sol fet d’associar un lloc de treball concret a

dones tendeix assegurar que la tasca en qüestió es veurà degradada. L'associació basada en el sexe està tan interioritzada que condueix al fet que, fins i tot, quan es creen noves professions feminitzades, les dones no aconsegueixen l'etiqueta de qualificades per a aquest llocs de treball, encara que hi desenvolupin competències complexes". Numerosos trabajos empíricos sostienen que la presencia de mujeres en un trabajo afecta negativamente a la remuneración del mismo (Del Río y Alonso, 2013, pp. 13). Parece que es el sexo de quien realiza un trabajo y no su contenido, lo que lleva a tipificar un puesto como cualificado o no cualificado.

Evidentemente, esto tiene mucho que ver con el rol reproductivo que íntegramente se asocia a las mujeres. La conocida metáfora popularizada como *techo de cristal* se relaciona con el concepto de *suelo pegajoso* que refleja las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. El llamado "suelo pegajoso" se vincula con la responsabilidad de las mujeres sobre el trabajo doméstico, familiar y de cuidados. Dentro del suelo pegajoso se incluyen los inconvenientes para incrementar su formación fuera de su horario laboral o las dificultades para asistir a reuniones o a comidas de empresa, esto puede suponer para ellas una merma en cuanto a posibilidades de ascenso. El avance de las mujeres se ve coartado por barreras institucionales y por persistentes actitudes sociales, es lo que se conoce como *techo de cristal*. Resulta evidente que por alguna motivación y sin que existan razones objetivas, las mujeres no alcanzan los puestos más altos de la dirección organizacional. Rescatamos la afirmación incluida en los Estudios e Investigaciones del Instituto de la Mujer 1990-1994 y publicados en 1995, "la discriminación sexual tiene sus raíces en la historia, en la estructura de la sociedad y en los mecanismos de reproducción social e ideológica". El proceso de construcción social de los modelos de género juega un papel central en la explicación de la escasa diversificación laboral y en el techo de cristal por el que tantas mujeres cualificadas no logran ocupar posiciones de poder (Barberá et al, 2005, pp. 82).

2.1 TEORÍAS ECONÓMICAS ORTODOXAS Y DOMINANTES

El enfoque convencional neoclásico, entiende la economía como una ciencia de elección individual y racional. Caracteriza individuos completamente autónomos, independientes, cerrados a influencias sociales de su entorno y sin posibilidad de empatía con sus semejantes. El esquema neoclásico ortodoxo no considera el trabajo doméstico y de atención y cuidados, ni las relaciones de género en el análisis del mercado de trabajo. Estima que la oferta de trabajo es una decisión

individual, resultado de la libre elección entre *el trabajo mercantil* y *el ocio* - el ocio neoclásico incluye las actividades domésticas y de atención y cuidados- (Mayordomo, 2004, pp.91-95; Larrañaga, 2000, pp. 5). La baja participación laboral de las mujeres, la atribuyen a sus preferencias personales, a su elevado *salario de reserva* y a posibles rentas alternativas -entre las que se encuentra principalmente el salario del hombre- (Larrañaga, 2000, pp. 6). La conclusión es que hipotéticamente la mujer prefiere emplear su tiempo en el *ocio* de las actividades del hogar dada su ventaja relativa en la producción doméstica. El modelo se basa en una división sexual del trabajo.

El economista de la Escuela de Chicago, Jacob Mincer modifica el esquema base de *Ocio/Trabajo* con la inclusión del trabajo doméstico y de cuidados para el caso de la esposa trabajadora (Mayordomo, 2004, pp. 95- 96; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 61). Para Mincer, un incremento sobre los salarios de la mujer, la incentivaría a su participación laboral -debido al efecto sustitución por el coste oportunidad del ocio-. Implícitamente para los teóricos neoclásicos en la familia existe un trabajador principal que es el hombre y una trabajadora secundaria que es la mujer (Mayordomo, 2004, pp. 97-98). Consideran que el crecimiento de los salarios incrementará la participación laboral de las mujeres. Pero no tienen en cuenta que la oferta laboral femenina y masculina no se comportan igual. En la oferta laboral femenina, las circunstancias personales como la familia, el matrimonio o las características de las ocupaciones, influyen (Mayordomo, 2004, pp. 99-107).

Becker además, desarrolla una hipótesis auxiliar: *el modelo de la división sexual del trabajo*, que plantea una división biológica y sexual del trabajo. Estima que por cuestiones biológicas las mujeres tienen ventajas competitivas en el trabajo del hogar. Y dado que obtienen unos salarios más bajos en el mercado, deduce que utilizarán su tiempo en las actividades domésticas para incrementar la utilidad familiar (Mayordomo, 2004, pp. 108-109). Añade el autor, que con discriminación o sin ella, las actividades domésticas suponen un desgaste para las trabajadoras que se corresponderá con un menor esfuerzo de dedicación al trabajo de mercado con su consecuente diferencia salarial (Espino, 2010). De forma que, no es posible determinar si la división sexual del trabajo es la causa o el resultado del proceso (Mayordomo, 2004, pp. 117-118; Borderías y Carrasco 1994, pp. 65-66). Un aspecto relevante en los estudios de Becker, es la identificación de la máxima utilidad familiar con *el cabeza de familia*, quien atiende al resto de miembros, les transfiere sus recursos y toma decisiones en su beneficio. El *homo economicus*, egoísta sin límites en el mercado es altruista en el hogar y

el autor no evidencia los mismos rasgos en el resto de miembros de la familia. Becker, caracteriza a la familia como una unidad en armonía, cohesionada, sin relaciones de poder o jerarquía en los procesos de elección o distribución y en un marco ausente de tradiciones, costumbres, ideologías y prejuicios. No contempla la ruptura del matrimonio y los costes que tendrían entonces las mujeres para retornar al mercado de trabajo (Espino, 2010; Mayordomo, 2004, pp. 112-118; Folbre y Hartmann, 1999, pp. 108-109; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 35-37, 66).

Destacamos dos teorías de base neoclásica que ofrecen una explicación sobre la segregación de género en el mercado laboral. La teoría del capital humano enunciada originariamente por Shultz y Becker a finales de la década de los sesenta explica las diferencias laborales entre hombres y mujeres por las diferentes decisiones sobre inversión en capital humano hechas por unos y otras (Larrañaga, 2000, pp. 8-9). La hipótesis que plantea la teoría es que como consecuencia de la racionalidad y de la *utilidad conjunta* a favor de la familia, la mujer invierte menos en su educación y formación y por ello, es menos competitiva en el mercado y se concentra en trabajos menos cualificados y peor remunerados. Y además hay que sumar a este razonamiento que la mujer anticipa una menor y más intermitente relación laboral y con ello unos rendimientos menores respecto a su inversión inicial (Del Río y Alonso, 2013, pp. 12; Gálvez y Rodríguez, 2011) y que a su vez la empresa actuará de forma similar, invirtiendo menos en ella ante la poca rentabilidad de la inversión empresarial. Consideran que la diferente carrera laboral de mujeres y hombres, es un hecho y no una posible razón de la diferencia de trayectorias entre unas y otros (Mayordomo, 2004, pp. 125-139; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 62-64). Polacheck, en la misma línea determina que evitar la penalización en su carrera profesional es la causa por la que las mujeres se ocupan en trabajos femeninos. De forma tácita, sugiere que las ocupaciones femeninas requieren poca cualificación. Podría deducirse que para el autor la cualificación no es neutra al género (Mayordomo, 2004, pp. 137; Larrañaga, 2000, pp. 9).

Los niveles de educación y formación alcanzados en la actualidad por las mujeres y sus tasas de participación en el mercado laboral hacen que esta teoría hoy por hoy sea más que cuestionable. La teoría del capital humano no resuelve el origen de sus desventajas laborales, si son a causa de su mayor apuesta e inversión por el trabajo doméstico y cuidado familiar o si maximizan su tiempo en el hogar ante las pocas posibilidades de rentabilizar su educación y formación en el trabajo mercantil. Desconocemos si los menores ingresos de las mujeres son la causa o la consecuencia de que invirtieran menos en capital humano (Mayordomo, 2004, pp. 138; Larrañaga, 2000, pp. 9).

Las primeras teorías de la discriminación con base Neoclásica son de Becker, él mismo enunció

la *Teoría del gusto o la preferencia por la discriminación*. Su planteamiento interpreta que los agentes económicos pueden manifestar un comportamiento no racional, pueden actuar con prejuicios y tomar decisiones no utilitaristas. Es decir, consciente o no, la empresa puede actuar como si la mujer fuera menos productiva y, por tanto, únicamente, estaría dispuesta a contratar mujeres por un salario inferior al de los hombres (Mayordomo, 2004, pp. 142-146; Larrañaga, 2000, pp. 11-12).

El modelo predice que dominarán las empresas que no discriminan o que lo hacen en menor medida debido a la ventaja relativa de costes laborales. Este modelo ignora o no tiene en cuenta las discriminaciones previas de “pre-mercado”, soportadas por las mujeres. Además, la expulsión y desaparición de las empresas que practican la discriminación no se confirma (Del Río y Alonso, 2013, pp. 14; Mayordomo, 2004, pp. 145-146). Subrayamos, lo poco convergente que resulta la presente teoría con la base neoclásica, el *homo economicus* toma decisiones erróneas constantemente, premeditadas o no, en contra de su productividad y la maximización de beneficios. Debido a las incoherencias con la base neoclásica, se originan nuevas líneas que compatibilizan discriminación y racionalidad económica. Destacamos: *el modelo de la discriminación estadística por sexo*, donde la empresa utiliza como filtro el género y discrimina por la supuesta y ventajosa productividad masculina, sea o no cierta. Implícitamente, corrobora que la cualificación se crea social y sexualmente (Del Río y Alonso, 2013, pp. 15). En este modelo, la empresa consigue minimizar sus costes de contratación y no hay motivos para abandonar la pauta de la discriminación. Las predicciones del modelo sugieren que al converger las características del estereotipo promedio del grupo mujeres y del grupo hombres, la discriminación se volatilizará. Justifica y mantiene que el comportamiento discriminatorio es racional, rentable y difícil de eliminar (Mayordomo, 2004, pp. 146-151; Larrañaga, 2000, pp. 13).

En conclusión puede estimarse que el concepto de segregación ocupacional pone en un aprieto a la escuela neoclásica. No ofrece un razonamiento claro a la segregación ocupacional. El perfil de mujeres que presenta poco tiene que ver con las mujeres activas contemporáneas. Sus hipótesis son resueltas de forma reduccionista y funcionalista. Lo cual deforma la realidad social de las mujeres y provoca que sus predicciones no se adapten bien a los cambios producidos por el transcurso del tiempo. Simplifican las desigualdades de género a diferencias sobre gustos y preferencias personales (Folbre y Hartmann, 1999, pp. 98-101). La escuela neoclásica generaliza el comportamiento y las decisiones de todas las mujeres.

2.2 TEORÍAS INSTITUCIONALISTAS

Los autores institucionalistas consideran que las relaciones laborales se desarrollan en un contexto social, con “interferencias” de las instituciones que influyen en su funcionamiento. Las instituciones sociales son parte del sistema económico, -las normas, las reglas administrativas, las familiares, los valores, la costumbre, la cultura y las instituciones públicas y políticas-. Las asimetrías entre los trabajadores y trabajadoras, podían deberse a causas ajenas a la productividad. Este enfoque contempla cierto grado de discrecionalidad entre empresa y/o trabajadores para fijar las relaciones laborales y el salario (Mayordomo, 2004, pp. 165-186).

Esta escuela no se centra en estudiar la división de género, ni la discriminación laboral a las mujeres pero supone un buen marco y un impulso para el estudio empírico de la ocupación femenina. Los enfoques del institucionalismo radical americano y las teorías de multi-segmentación son las que mejor visualizan las relaciones de género y el trabajo doméstico en la estructuración de los procesos económicos (Mayordomo, 2004, pp. 163-164; Larrañaga, 2000, pp. 15; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 68-69). La idea es que existen diferentes mercados laborales, porque además de existir trabajadores y trabajadoras con cualificaciones diferentes, en cada mercado los trabajadores y trabajadoras están sujetos a relaciones laborales diferentes. Las instituciones sociales actúan de barreras que dividen al mercado en diferentes segmentos laborales y limitan el acceso y la movilidad de uno a otro segmento (Villa, 1990). Y dentro de cada mercado, la escala de puestos de trabajo determina la secuencia de movilidad que seguirán los trabajadores y las trabajadoras situados en esta jerarquía laboral específica. Los distintos enfoques institucionalistas comparten la caracterización de los segmentos laborales pero mantienen posturas divergentes respecto a las razones de ese dimorfismo. Un aspecto en el que coinciden es que las mujeres tienden a estar excluidas del segmento primario y son ubicadas en el secundario².

² Los institucionalistas confrontan el concepto de mercado primario y de mercado secundario. El segmento primario incluye puestos de trabajo estables y seguros, bien remunerados, con posibilidad de ascensos y promoción, vinculados a tecnología avanzada, generalmente en empresas intensivas en capital, con gestión eficiente de los recursos, con beneficiosas regulaciones laborales y en ocasiones con fuerte influencia sindical. El mercado secundario, tendría unas condiciones antagónicas a las anteriores, inestabilidad, rotación, bajos salarios, nulas posibilidades de ascensos o promoción, tecnología menos avanzada, más intensiva en trabajo, con relaciones laborales más personalizadas entre trabajador y empresa y con poca intervención sindical (Del Río y Alonso, 2013, pp. 17; Mayordomo, 2004, pp. 168-169; Larrañaga, 2000, pp. 16-18; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 70).

Las teorías institucionalistas de la segmentación se organizan a través de diversas corrientes³.

Comenzaremos con los *teóricos de corriente estructuralista*. Michael Piore es su autor más influyente. Piore atribuye la ubicación de las mujeres en el mercado secundario a su poca motivación, falta de compromiso y de hábitos laborales. Deduce que fundamentalmente es debido a su interés e implicación en el trabajo doméstico. A pesar de ello, no analiza la división sexual del trabajo familiar doméstico, ni las relaciones de género dentro de su enfoque. Opina que las características individuales de las trabajadoras –y trabajadores– del mercado secundario son circunstancias que el mercado de trabajo utiliza pero que no crea. Barron y Norris abordan la división por sexo en el trabajo, estiman que el mercado dual es consecuencia de una decisión empresarial. Se buscan las singularidades de las mujeres no como trabajadoras, sino por su posición social en el conjunto de la sociedad –y concretamente en la familia–. Los autores aprecian que las mujeres son un grupo social ideal para el mercado secundario debido a las características que se les asocian de forma genérica (Mayordomo, 2004, pp. 170-171; Larrañaga, 2000, pp. 18-19; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 70-71).

Relacionada con las Teorías de la Segmentación, Goldin (1986) desarrolló una explicación de la segregación ocupacional que denominó la teoría de la contaminación, *Pollution Theory*⁴. Destacamos también, dos modelos *teóricos de la corriente del nuevo institucionalismo clásico* que se ocupan de la situación de las mujeres en el mercado laboral: la *Teoría de los salarios de eficiencia*, ofrece el supuesto de que al trabajador se le remunera por encima de su productividad con intención de incrementar su esfuerzo y con ello obtener unos beneficios empresariales. La empresa coloca a los hombres en los puestos de trabajo con salarios de eficiencia, el posible motivo por el cual las

3 Las corrientes institucionalistas de la segmentación son: El institucionalismo estructuralista que se asocia a Michael Piore, el institucionalismo radical marxista, constituye la versión marxista de la segmentación, el nuevo institucionalismo clásico, incluye las teorías del salario de eficiencia y el modelo de la concentración y el institucionalismo radical angloamericano que se ocupa del trabajo doméstico y del enfoque productivo - reproductivo.

4 Mantiene que los hombres se opondrían a la entrada de mujeres en los sectores masculinizados no por oposición directa a las mujeres o a su trabajo remunerado, sino para evitar el menoscabo de las condiciones de trabajo y la precariedad que impera en los sectores económicos feminizados. Además los hombres podrían ver minado su estatus ocupacional si las mujeres desarrollan con normalidad ocupaciones masculinas, ya que delataría una menor exigencia o dificultad de dichos puestos (Del Río y Alonso, 2013, pp. 18; Gálvez y Rodríguez, 2012, pp. 116).

mujeres no acceden a estos puestos sería la discriminación y el desempleo actuaría como colaborador necesario. Las empresas provocarían el desarrollo de los segmentos en el mercado para su propio beneficio (Mayordomo, 2004, pp. 181-182).

El Modelo de la concentración parte del supuesto de que hombres y mujeres pertenecerían a grupos no competitivos en el mercado laboral. El móvil de sus diferencias sería la discriminación empresarial. Las mujeres se ubican en pocos puestos y aparecen sobre-representadas, como consecuencia de existir una oferta de trabajo abundante, sus salarios son bajos. La empresa rentabiliza esta discriminación por criterios de eficiencia –pero no se analiza la causa y los efectos de la discriminación- (Mayordomo, 2004, pp. 183-186).

Por último, *los teóricos de la corriente institucionalista radical angloamericana* consideran que la estructura de la familia y el sistema económico no son independientes. La división sexual de la oferta de trabajo es provocada por las circunstancias familiares y éstas marcarán las condiciones de las personas para formar parte de la oferta de trabajo. Desde esta idea el género es un factor determinante en la segregación laboral. Evidencian una relación entre la división sexual en el mercado laboral y en la vida familiar. Esta división actúa reforzando el lugar que ocupa la mujer en la familia y en el mercado de trabajo (Mayordomo, 2004, pp.186-187; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 70-71). La segregación sería utilizada como una herramienta empresarial para organizar la oferta laboral en su beneficio.

Para finalizar, las relaciones de género y la reproducción social son consideradas por la escuela institucionalista como factores exógenos, previos y fortuitos de la oferta de trabajo. La división sexual del mercado de trabajo es considerada un accidente entre los intereses de la oferta y la demanda que induce a infravalorar la responsabilidad de los mercados de trabajo en la segmentación y obstaculiza poder visualizar las relaciones de género como un factor estructurador del mercado de trabajo. Además de excluir a la segmentación como un rasgo propio de la economía capitalista (Mayordomo, 2004, pp. 170-171; Borderías y Carrasco, 1994, pp. 70). Esta crítica no se extendería a todos los autores, ya que autores más modernos de la vertiente radical quieren integrar el papel de los trabajos domésticos y de cuidados en la estructuración del mercado laboral y ello permite relacionar la posición de las mujeres en el mercado secundario y su posición dentro de la familia.

2.3 TEORÍAS MARXISTAS

El marxismo tradicional limita el concepto de trabajo al trabajo de naturaleza mercantil remunerado y en su análisis no incorpora los trabajos domésticos y de cuidados familiares. En este contexto, reducen los intereses de hombres y mujeres a los propios debidos a su pertenencia a la clase obrera (Mayordomo, 2004, pp.172-179; Larrañaga, 2000, pp.23; Humphries y Rubery, 1994, pp.406- 408).

La posición marxista de la oferta laboral femenina se encuentra en el *ejército industrial de reserva*. El autor marxista Harry Braverman vincula el incremento de participación de las mujeres en el mercado al proceso de pérdida de cualificación de la fuerza de trabajo en el modo de producción capitalista y a sus menores costes. Además predecía la desaparición de la familia obrera y los trabajos domésticos (Mayordomo, 2004, pp. 172-179; Larrañaga, 2000, pp. 23-27). Las teorías marxista no asocian las relaciones de género como factor estructurador del mercado laboral y con la posición que ocupan las mujeres en su ejército industrial de reserva de puestos no cualificados y omiten la oposición de los trabajadores hombres a la participación femenina en el mercado de trabajo (Mayordomo, 2004, pp. 172-179; Larrañaga, 2000, pp. 23-27).

Los planteamientos marxistas son *reelaborados por los teóricos* de la corriente radical marxista. Mantienen que la posición subordinada de las mujeres sería funcional para el sistema capitalista tanto en el ámbito de producción –mano de obra flexible- como en el reproductivo no remunerado que cubre parte de los costes de la reproducción social. Constituye un déficit marxista no recoger la influencia de las relaciones patriarcales en la familia y en las relaciones sociales. Y es que los orígenes del patriarcado son independientes al modo de producción capitalista (Mayordomo, 2004, pp. 186-187; Folbre y Hartmann , 1994, pp. 102-105). La bibliografía clásica marxista no recoge los intereses de las mujeres ni como individuos ni como proletarias, derivan que el trabajo doméstico beneficia principalmente al capital pero no tienen en cuenta la desigualdad del proceso (Mayordomo, 2004, pp. 186-187; Folbre y Hartman, 1999, pp.102-105). Una crítica al discurso de Braverman respecto al concepto de cualificación es que parte de una visión masculina y además no incluye que la cualificación tiene una parte de construcción social e ideológica. La entrada de mujeres en un trabajo o industria, solía conllevar la degradación de las cualificaciones, por ello los hombres obreros manifestaban su oposición y resistencia y como consecuencia se produciría una división sexual de las ocupaciones. La segmentación se produce en parte porque la mano de obra ocupada se organiza y se protege contra quien puede representar

competencia para ellos (Mayordomo, 2004, pp. 176-177 y 191-192; Larrañaga, 2000, pp. 26). Los marxistas modernos asumen la importancia de las diferencias de género pero no llegan a desarrollar los intereses de las mujeres.

2.4. ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO DE LA ECONOMÍA FEMINISTA

Poder avanzar requería un nuevo marco que incluyera producción mercantil y reproducción humana como dos partes de un mismo proceso: la reproducción social. Las economistas feministas, introducen el género como categoría de análisis y mantienen que debe incluirse dentro de la actividad laboral toda la producción de bienes y servicios con independencia de su obtención en el entorno mercantil o familiar. Se presentan como alternativas, críticas o déficits de las teorías desarrolladas. Muchos estudios feministas utilizan como marco de referencia el enfoque de la reproducción social que interrelaciona las actividades domésticas y mercantiles con las relaciones de género en la estructuración de los mercados laborales. Desde la economía feminista se permite relacionar patriarcado y capitalismo. Hemos seleccionado las aportaciones feministas que consideramos más relevantes para entender el estado actual de los estudios sobre el trabajo de las mujeres, *el enfoque de la reproducción social y la construcción social de las cualificaciones*.

Comenzamos por *el enfoque de la reproducción social*, desde la economía feminista se reformulan los conceptos de las categorías económicas de manera que incluyan la producción familiar y el trabajo doméstico. De esta forma tratan de perfeccionar la parcialidad de los análisis económicos que excluyen e ignoran las actividades y trabajos no capitalistas del área económica (Nelson, 1995). Humphries y Rubery, describen las bases del *enfoque productivo/reproductivo*. El enfoque considera que el sistema productivo y reproductivo están diferenciados pero interrelacionados, inconcebibles uno sin otro y sin dependencia de uno respecto a otro (Mayordomo, 2004, pp. 207-201). Se supera la perspectiva funcionalista marxista de la familia para el capital y la autonomía absoluta de la esfera reproductiva como variable independiente de los modelos neoclásicos.

Encontramos interesante ejemplificar un modelo general de análisis de las estructuras de los mercados de trabajo, aplicado a la segregación por género. El punto de partida de este enfoque es *la reproducción social relacionada con la producción y como una parte del sistema económico* (Villa, 1990). La autora parte de la hipótesis del concepto de mercado de trabajo segmentado y ofrece un modelo para analizar las estructuras de los diferentes mercados de trabajo. El modelo

determina que lo que sea o no cada uno depende del nivel de vida de la familia y de la distribución entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico. El sistema de reproducción social evidencia una población trabajadora heterogénea, por formación, por características físicas, etc., y por la posición que ocupan en el mercado. Las diferencias económicas y sociales, determinan la posición que ocupan en el mercado de trabajo, mujeres, hombres, jóvenes, minorías étnicas... El estatus económico y social de los trabajadoras/es es un reflejo de la posición que ocupan en el sistema de reproducción social respecto a la estructura de clases existente y de la posición que ocupan en la familia. La clase social de la familia del trabajador es fundamental para determinar su acceso a las ocupaciones y a los oficios. La familia diferencia a sus miembros por su posición económica y social -intercambian bienes salariales por trabajos domésticos y viceversa-. Pero no se tiene en cuenta que la relación de fuerzas no es igual, la provisión de bienes materiales está remunerada y el trabajo doméstico no lo está. La diferente posición económica de los miembros de la familia - hombre y mujer- tiene una representación equivalente en la posición que ocupan en la estructura social y ello influye en sus posibilidades de acceso a los puestos disponibles en el mercado de trabajo.

La estructura social y familiar y la influencia de las fuerzas sociales e institucionales refuerzan las diferencias existentes y provocan que algunos grupos sociales se conviertan de forma constante en segmentos precarios de la población trabajadora, como es el caso de las mujeres.

Analizar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo requiere observar por un lado, su acceso a los puestos de trabajo. Y por otro, la relación entre su oferta de trabajo -con el protagonismo de su rol reproductivo- y la demanda de trabajo en la empresa. La mayoría de las cualificaciones se adquieren por la formación en el trabajo una vez que el trabajador/a ocupa el puesto. Esto determina que la posición de un trabajador/a en el mercado cambia por su experiencia anterior -cambia sus características y sus posibles oportunidades-. Y en el mismo sentido, la falta de oportunidades adecuadas y buenos puestos, afecta a la renta y a las condiciones de trabajo en un momento determinado y también a las posibles posiciones futuras en el mercado de trabajo. Estas consideraciones explicarían por qué las mujeres se encuentran inmovilizadas en puestos secundarios.

La falta de promoción ascendente por parte de las mujeres no tendría necesariamente que estar basada en una falta de habilidades laborales. Simplemente, el

hecho de ocupar un puesto secundario contribuiría a que continuaran ocupándolo. A ello se uniría su bajo nivel de negociación que reforzaría su posición en el mercado laboral debido a su relación con el nivel de aceptación de las condiciones de trabajo (Villa, 1990).

Respecto a *La construcción social de las cualificaciones*, las feministas destacan las acepciones o etiquetas que tienen los puestos y que no siempre se relacionan con requerimientos técnicos del mismo. Los puestos etiquetados, clasifican y dividen en trabajo, segmentan el mercado laboral y ayudan a debilitar la unidad obrera. Lo decisivo es detectar hasta qué punto las categorías asociadas a ciertas ocupaciones son independientes de las características y técnicas objetivables (Mayordomo, 2004, pp. 211-212; Larrañaga, 2000, pp. 25-26; Borderías y Carrasco, 1994). La noción de cualificación tiene mucho que ver con el sexo de la persona que ocupa el puesto. Históricamente, los sindicatos han apoyado la construcción sexual de las cualificaciones y se cuenta con la ayuda política del gobierno para incentivar la creación de determinado tipo de trabajo (Mayordomo, 2004, pp. 212-218; Larrañaga, 2000, pp. 25-27). Además destacan la fuerte interiorización de la asociación basada en el sexo de los puestos. Se asocia el trabajo de hombres como cualificado y no cualificado al de las mujeres (Nelson, 1995; Borderías y Carrasco, 1994). Las economistas feministas demandan el reconocimiento de las cualificaciones tácitas, se visibilizarían y se valorarían las capacidades adquiridas por las mujeres a través de la socialización -la capacidad de realizar trabajos simultáneos, la polivalencia, atención y asistencia hacia los demás-. Las mujeres aprenden e interiorizan estas cualificaciones informales como mediadoras entre los miembros de la familia y en el proceso de relación entre la familia y el mundo exterior (Mayordomo, 2004, pp. 217).

3. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

El preámbulo de la segregación horizontal laboral podría comenzar en la elección de las titulaciones académicas, en la elección de la carrera universitaria. La paridad educativa no ha conseguido un movimiento libre y fluido entre los diferentes sectores ocupacionales y tampoco el impulso suficiente para culminar la cima organizacional. La formación de las mujeres españolas ha evolucionado de forma considerablemente rápida en breve espacio de tiempo. De esta forma,

hoy, el porcentaje de alumnas universitarias y alumnas egresadas es mayor que el de alumnos. Sin duda, estamos ante la generación de mujeres mejor formadas y cualificadas de la historia de nuestro país.

La edición del informe *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español del Curso 2013/14*, publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, elaborado a partir del Sistema Integrado de Información Universitaria que se desarrolla desde la Secretaría General de las Universidades en coordinación con las Comunidades Autónomas y las Universidades y las Estadísticas del Ministerio de Educación⁵ expone que en la caracterización de los estudiantes universitarios por sexo de las universidades españolas durante el curso 2012-2013, el 55,5% de los estudiantes universitarios que cursaron un Grado fueron mujeres y este porcentaje se incrementa a 57,9% si hablamos de estudiantes egresados. Las estadísticas del Ministerio de Educación no manifiestan cambios de tendencia en los años precedentes respecto a distribución de estudiantes universitarios por sexo y rama de estudios (Tabla 1).

Tabla 1. % Total de estudiantes matriculados según sexo, ciclo y rama de enseñanza. Curso 2008/2009 al 2013/2014

	MUJERES					
	2013/2014	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010	2008/2009
Total Grado y 1º y 2º Ciclo						
Total Ramas	54,4%	54,3%	54,1%	54,4%	54,3%	54,4%
Ciencias Sociales y Jurídicas	60,7%	61,0%	61,1%	61,8%	62,2%	62,4%
Ingeniería y Arquitectura	25,9%	26,0%	26,3%	27,0%	27,0%	27,0%
Artes y Humanidades	61,5%	61,8%	61,6%	61,8%	61,7%	61,7%
Ciencias de la Salud	69,7%	70,3%	70,6%	71,3%	72,2%	73,4%
Ciencias	51,8%	52,8	54,0%	55,2%	56,7%	58,0%
Matrícula de Grado						
Total Ramas	55,3%	55,6%	55,4%	54,7%	56,8%	53,5%
Ciencias Sociales y Jurídicas	61,0%	61,3%	61,1%	60,4%	60,3	55,3%
Ingeniería y Arquitectura	24,5%	24,2%	24,4%	24,4%	26,6%	24,2%

5 El conjunto de datos, cifras y porcentajes expuestos a lo largo del epígrafe, están extraídos del informe *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español del Curso 2013/14*, publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014.

Artes y Humanidades	61,4%	61,5%	60,9%	60,4%	58,9%	63,0%
Ciencias de la Salud	69,9%	70,7%	70,7%	70,7%	70,6%	66,7%
Ciencias	51,0%	51,1%	51,1%	50,8%	52,4%	38,7%
Matrícula de 1º y 2º Ciclo						
Total Ramas	49,7%	50,9%	52,4%	54,1%	53,9%	54,4%
Ciencias Sociales y Jurídicas	59,1%	60,1%	61,1%	62,6%	62,5%	62,5%
Ingeniería y Arquitectura	30,1%	28,7%	27,8%	28,2%	27,0%	27,1%
Artes y Humanidades	62,1%	62,7%	62,7%	63,0%	62,4%	61,6%
Ciencias de la Salud	67,3%	68,0%	70,2%	71,9%	72,8%	73,6%
Ciencias	56,3%	56,9%	57,5%	57,8%	57,4%	58,2%

Fuente: S.G de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2015

Se observa una proporción de hombres muy superior a la de mujeres -74,1%- en la rama de Ingeniería y Arquitectura. Esta distribución se invierte en la rama Ciencias de la Salud en la que las mujeres tienen una presencia muy superior a la de los hombres con 69,7%. En las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Arte y Humanidades el porcentaje de mujeres también es superior al de los hombres con un 60,7% y 61,5% respectivamente. Los porcentajes son similares a los de los cursos precedentes, no se aprecia cambio de tendencias. Las mujeres que cursaron estudios de máster suponen el 53,7% del total y el porcentaje se eleva a un 56,6% en el caso de alumnas de máster egresadas. La distribución por ramas de máster es bastante similar a la de los grados con una proporción de hombres muy superior a la de mujeres -70,5%- en la rama de Ingeniería y Arquitectura y con una situación inversa en la rama de Ciencias de la Salud, en la que las mujeres tienen una presencia del 68,7%. También los porcentajes son similares a los de los cursos precedentes, no se aprecia cambio de tendencias.

En cuanto a notas medias de expediente académico de los estudiantes egresados por sexo, tanto en Grados como en Máster, las diferencias son mínimas. Incluso en las ramas con una sobrerrepresentación de hombres - Ingeniería y Arquitectura- como en la rama de Ciencias de la Salud, con una mayor representatividad femenina, la diferencia de calificaciones entre uno y otro sexo son muy poco significativas. Lo que evidencia que las ideas estereotipadas sobre la menor competencia por parte de las mujeres carecen de base académica.

4. PRINCIPALES DIFERENCIAS POR SEXO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Visibles o no, las mujeres siempre han estado presentes en el mercado laboral, ya fuera de forma remunerada o no. La incorporación masiva y normalizada de las mujeres en el mercado laboral supone el mayor cambio ocurrido en las sociedades de bienestar del siglo XX. En nuestro caso, su incorporación se produce con retraso respecto a nuestros vecinos europeos. De igual forma, permanecemos aletargados respecto a ellos para alcanzar niveles educativos equiparables (Del Río y Alonso, 2013, pp. 3-4; Torns y Recio, 2012, pp. 182-183). No obstante, pese al continuo crecimiento de la tasa de actividad femenina, aún hoy continúa siendo inferior a la tasa masculina. Las mujeres inactivas lo son mayoritariamente porque se dedican a trabajos domésticos y de cuidados, actividades que no recogen los datos estadísticos. Además la actividad laboral femenina en España se ha distinguido por su alta presencia en la economía sumergida (Torns y Recio, 2012, pp.183)

4.1 DIFERENCIAS EN ACTIVIDAD E INACTIVIDAD

En el año 2002 la tasa de actividad femenina era el 42,1%, mientras que la masculina se cifraba en 66,7%, una nada despreciable diferencia de 24,6 puntos. La evolución porcentual ha sido desigual para ambos sexos. En el caso de las mujeres, la tasa de actividad ha crecido progresivamente, en 2008 llega al 50,3% – frente a 69,4% en el caso de la masculina, que solo crece 3 puntos respecto a 2002. Y mientras la tasa de actividad femenina ha seguido creciendo durante el periodo de crisis económica, no ocurre igual con la masculina que tuvo su punto álgido en 2008 con 69,4% y desde entonces no ha parado de decrecer. La tasa de actividad masculina, ha sufrido un descenso de casi 4 puntos para situarse en el 1º trimestre de 2015 en 65,6%, es decir un punto más baja que en 2002. El crecimiento de la tasa de actividad femenina por su parte, parece haberse detenido durante los últimos cuatro años, quizás por desánimo debido al paro. La brecha entre ambos sexos se sitúa en 12,1% puntos, la mitad de lo que representaba en 2002. Y con un incremento de la tasa de actividad femenina de 11,5% puntos respecto al mismo período de 2002. Efectivamente, con datos del 1º trimestre de la EPA de 2015, el 58,7% de los inactivos son mujeres y su porcentaje ha descendido 6 puntos desde 2002. Las razones de la inactividad son diferentes para unos y para otras. En el caso de las mujeres tiene mucho peso las cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados, si sumamos el porcentaje

de inactivas debido a responsabilidades personales y familiares y el cuidado de niños o adultos discapacitados, resultan el 25,7% de las inactivas en España, el 18,2% en la UE- 27-. Por las mismas causas en el caso de los hombres, son un irrisorio 2,4%, -el 2% en la UE-27-. Lo que muestra que las dificultades para conciliar la vida personal y profesional y el desigual reparto del trabajo de cuidados son cuestiones globales. Un rasgo significativo del trabajo que desarrollan las mujeres y que se relaciona de algún modo con sus responsabilidades añadidas o adjudicadas de tipo familiar o de cuidados se vincula con su protagonismo absoluto en la contratación a tiempo parcial.

4.2 DIFERENCIAS EN EL EMPLEO: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La segregación ocupacional tiene carácter estructural y se debe fundamentalmente a la construcción sexuada de las categorías profesionales. La segregación horizontal hace referencia a que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas a tareas típicamente femeninas, según la división sexual del trabajo. La concentración de empleo femenino coincidiría además, con sectores de actividad con menor estatus social, peores condiciones laborales u ocupaciones de baja cualificación (que muchas veces no se corresponden con la cualificación alcanzada por las mujeres). La segregación vertical supone la infrarrepresentación de las mujeres en ocupaciones de alto estatus, es decir las relacionadas con el poder y la toma de decisiones, que se traduce en ocupaciones de mayor responsabilidad y mejor remunerados. De esta forma el género resulta ser una variable fundamental para entender la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral (Del Río y Alonso, 2013, pp. 7; Torns y Recio, 2012, pp. 187, Iglesias y Llorente, 2010, pp. 83).

La representación de mujeres ocupadas varía según su situación profesional. Durante el período 2002-2015, según datos ofrecidos en la EPA 1º Trimestre, la tasa de feminización total pasa de 37,5% a 44,8%. Si desglosamos las diferentes situaciones, la feminización del empleo por cuenta propia apenas ha crecido 3 puntos en trece años y está muy por debajo de la tasa media de feminización actual. El peso de las mujeres dentro del colectivo de empleadores y empleadoras ha crecido 8 puntos desde 2002, pero son tan solo 234.600 y está 14 puntos por debajo de la tasa media (30,7%). Una trayectoria diferente discurre en el caso de la población asalariada, ya en 2002 su feminización superaba la tasa media (39,4%) y con un crecimiento de 8 puntos, en 2015 alcanza el 47,4%, con lo

que supera con 2,6 a la tasa media. Resulta inevitable destacar los datos de las asalariadas del sector público, sector feminizado. No obstante, la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector público parece haber tocado techo. Los datos muestran que la feminización se ha frenado desde 2008, con su punto álgido en 2012 con un 55,1% y 10,4 puntos por encima de la tasa media. La feminización del sector privado ha crecido en 8,5 puntos desde 2002, hoy representa el 45,5%, está en la tasa media de feminización. Por último comentar respecto a las ocupadas como ayuda en la empresa o negocio familiar, sobrerrepresentadas en 2002 con una tasa de feminización del 62,9%, su evolución ha caído hasta un 54,8% en el primer trimestre de 2015, aunque permanece 10 puntos por encima de la tasa de feminización media.

4.2.1 Segregación horizontal

Las diferencias entre hombres y mujeres pueden observarse a partir de su participación en las diferentes ramas de actividad, para ello se ha utilizado la información contenida en las EPAs, elaboradas por el INE correspondientes al 1º trimestre de los años comprendidos en el periodo 2008-2015 y la información proporcionada por Eurostat para el 2º trimestre de los años comprendidos entre 2008 y 2014 y 1998 y 2006. La tasa total de feminización de las ramas de actividad españolas ha variado 3,8 puntos en el periodo 2008-2015, situándose en 45,5% en el 1º trimestre de 2015. A partir de la Tabla 2 puede determinarse que existe una sobrerrepresentación de mujeres en los sectores del comercio, en la hostelería, en actividades administrativas y servicios auxiliares, destacando la feminización de la educación (67%) y de las actividades sanitarias y de los servicios sociales (77,5%). Estos dos últimos sectores superan la tasa total de feminización del 1º trimestre de 2015 en 21,5 puntos y 32 puntos respectivamente. Sin embargo, ha decrecido la tasa de feminización en los sectores de la agricultura, ganadería y pesca y en las actividades administrativas y de servicios auxiliares con respecto a 2008 en 6 y 4 puntos respectivamente. La tasa de feminización del empleo de hogar, con un resultado extremo del 89,8%, ha caído 3 puntos desde 2008.

A continuación, analizaremos algunos sectores concretos que consideramos significativos por la segregación que manifiestan. La rama de la industria manufacturera tiene una tasa de feminización del 25,55% en el 1º trimestre de 2015, lo que la sitúa a 20 puntos por debajo de la tasa media de feminización y además en una proporción idéntica a 2008. No obstante, destaca la sobrerrepresentación femenina en la confección de prendas de vestir con una tasa del 72,6%, 47

puntos por encima de la tasa de feminización de la industria manufacturera y 27 por encima de la tasa total. Destaca otro sector con concentración femenina, la fabricación de productos farmacéuticos, con una tasa de feminización del 49%. Muy significativa resulta la pérdida de presencia femenina en la industria del tabaco y en la industria textil que contaba con una tasa de feminización del 66,7% y el 45,7% respectivamente en el 1º trimestre de 2008 y que presenta unas tasas reducidas al 26,1% y al 24,9%, en el mismo periodo de 2015.

Tabla 2. Ocupadas según rama de actividad. España 2008/2015

	TASA FEMINIZACIÓN							
	2008 T1	2009 T1	2010 T1	2011 T1	2012 T1	2013 T1	2014 T1	2015 T1
Total	41,7%	43,5%	44,4%	44,7%	45,5%	45,8%	45,9%	45,5%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	27,9%	27,2%	28,0%	26,2%	26,2%	23,9%	25,4%	22,7%
B Industrias extractivas	11,0%	11,1%	7,8%	6,3%	16,4%	14,4%	17,3%	11,3%
C Industria manufacturera	25,9%	25,1%	25,7%	25,3%	25,9%	26,0%	25,2%	25,5%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	20,9%	19,9%	23,2%	21,4%	21,3%	24,7%	19,3%	25,1%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	17,3%	14,7%	12,8%	13,9%	17,7%	15,3%	17,8%	17,5
F Construcción	6,8%	8,2%	9,2%	7,9%	7,9%	9,5%	8,4%	8,0%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49,5%	50,5%	49,7%	49,6%	49,8%	49,3%	50,5%	50,4%
H Transporte y almacenamiento	17,9%	18,8%	17,5%	18,4%	19,9%	17,8%	19,8%	17,8%
I Hostelería	55,6%	56,4%	53,6%	55,0%	52,3%	53,9%	51,9%	51,4%
J Información y comunicaciones	34,4%	33,7%	33,1%	32,9%	33,1%	32,9%	33,2%	30,5%
K Actividades financieras y de seguros	46,9%	45,2%	46,3%	47,0%	47,6%	47,0%	48,8%	47,5%
L Actividades Inmobiliarias	49,7%	51,8%	47,3%	50,2%	50,2%	57,3%	58,9%	54,7%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	47,5%	48,5%	49,5%	49,3%	48,5%	46,7%	46,8%	47,9%

N Actividades administrativas y servicios auxiliares	59,1%	57,3%	56,5%	56,4%	56,6%	56,7%	56,6%	55,2%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	41,2%	41,3%	41,2%	41,6%	42,8%	42,2%	41,0%	41,2%
P Educación	64,9%	65,2%	66,3%	65,7%	66,9%	67,2%	66,3%	67,0%
Q Actividades sanitarias y de servicios auxiliares	76,6%	76,8%	76,3%	78,2%	76,6%	77,3%	77,4%	77,5%
R Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	43,9%	42,7%	44,8%	41,1%	43,0%	43,9%	42,4%	43,2%
S Otros servicios	67,1%	67,0%	67,4%	64,3%	65,7%	66,3%	65,4%	67,9%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico: actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	92,9%	91,8%	90,5%	91,3%	90,4%	89,5%	89,7%	89,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE) Datos 1º Trimestre

El sector del comercio puede considerarse un sector feminizado, con una tasa de feminización del 50,4% y 5 puntos por encima de la tasa de feminización total. Pero ello es debido fundamentalmente, al comercio al por menor, con una sobrerrepresentación femenina del 62,2%. En el sector del transporte y el almacenamiento, las mujeres tienen una representación escasa, con una tasa de feminización de 17,8%. Sin embargo contrasta con el 43,5% de la tasa de feminización del transporte aéreo. El transporte por tierra no ha variado su feminización desde 2008, con una tasa de 10,8%. La hostelería también puede considerarse un sector feminizado, con una tasa de 51,4%, 6 puntos por encima de la tasa total de feminización. No obstante, este porcentaje ha bajado 4 puntos desde 2008. Tanto el servicio de alojamiento como el sector de comidas y bebidas tienen una presencia de mujeres por encima de la media del total de los sectores, con 56,1% y 50,2% respectivamente.

Como ya se ha dicho, hay dos sectores con sobrerrepresentación extrema por parte de las mujeres, la educación y las actividades sanitarias, con 22 puntos y 32 puntos respectivamente por encima de la tasa de feminización total de los sectores. Y todo hace indicar que se ha llegado al nivel máximo de representación femenina, ya que sus valores apenas se han modificado desde 2008. Destacamos también,

más concretamente la sobrerrepresentación femenina en la asistencia en establecimientos residenciales (83,9%) y en las actividades de servicios sociales (87,1%).

En sentido opuesto, destacamos la brecha existente con el sector de la construcción, con una tasa de feminización del 8%, 37,5 puntos por debajo de la tasa de feminización total de las ramas y con una evolución de datos que apenas se han modificado desde 2008.

Subrayamos para concluir que a pesar de que las mujeres han ganado visibilidad y representación en el mercado de trabajo y sus tasas de actividad han crecido -sin alcanzar a las masculinas-, es desigual su distribución respecto de los hombres.

Las mujeres desempeñan sus trabajos en sectores que coinciden con el rol que desempeñan en el ámbito doméstico, es decir ejecutan mayoritariamente trabajos de servicios. Se evidencia la desigual presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, las mujeres se posicionan en pocas ocupaciones, en tareas con una cualificación media o baja, mayoritariamente en actividades de servicios que tienen que ver con el cuidado de la vida, la limpieza y las actividades administrativas y en tareas con mayor cualificación en ocupaciones de la enseñanza y la sanidad.

4.2.2 Segregación vertical

La incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo en los últimos años ha sido más intensa si lo comparamos con los datos de la media europea, de forma que en 2014 se alcanza un porcentaje prácticamente similar, España 45,6% y UE-15 46,12%. Al relacionar la ocupación con el nivel académico alcanzado, destaca la evolución de la mejora formativa y académica acaecida en las mujeres, según los datos obtenidos de Eurostat en el periodo 1999- 2014, 2º trimestre. En el año 1999, prácticamente la mitad de las mujeres ocupadas tenía un nivel de formación inferior a la educación secundaria mientras que los hombres no llegaban a secundaria eran el 61%. Estos datos se alejaban ampliamente de los proporcionados por la UE-15 del mismo año, solo un 21,1% de las mujeres empleadas tenía formación inferior a secundaria y un 26,3% en el caso de los hombres. Sin embargo los porcentajes cambian 15 años después. En 2014, las mujeres ocupadas que no tienen estudios secundarios son el 30% (y los hombres un 38,7%), es cierto que en la UE-15 el porcentaje es bastante inferior, en el caso de las mujeres es el 18,6% y los hombres un 22,5% con porcentajes más estables en todo el periodo. Pero muestra un avance muy significativo en el nivel formativo de los ocupados en España.

La proporción de mujeres ocupadas que poseen formación secundaria o post secundaria no universitaria, se ha incrementado muy levemente en los últimos 15 años hasta llegar al 22,7%. Sin embargo, en la UE-15 representan cerca del 45 % del total ocupada, el doble que en España. Donde se ha dado el cambio más significativo es en la proporción de ocupados con estudios universitarios. En 1999, el 32,2% de las mujeres ocupadas tenía estudios universitarios, mientras que los hombres un 23,2%. El dato es sensiblemente superior respecto a las mujeres ocupadas con formación universitaria de la UE-15 que eran el 13% y los hombres un 10,8%. En 2014, las mujeres ocupadas con formación universitaria son el 46,4% del total de mujeres ocupadas (mientras que los hombres son el 37,9%, a 8,5 puntos). En la UE-15 las mujeres ocupadas son universitarias el 36,1%, - a 10 puntos de las españolas - y los hombres un 31,4%.

Vamos a detenemos en las diferentes ocupaciones, hoy las gerentes españolas poseen estudios terciarios en casi un 70%, cuando en 1999 apenas superaban el 18% y sobresalía el 61,9% con una formación que no llegaba a la secundaria. Los hombres gerentes, tienen estudios terciarios un 62,3%, cuando en 1999 eran el 27,4% y el 51% no llegaban a la formación secundaria. Las profesionales españolas tienen estudios terciarios en un 98,1% (muy similar a los hombres, 97%) y ha sido así en todo el periodo. Destaca la alta cualificación de las mujeres ocupadas como personal de apoyo administrativo en España, el 55,8% tienen estudios universitarios, porcentaje que se ha incrementado significativamente durante el periodo estudiado. Los hombres españoles ocupados como personal de apoyo tienen 12,6 puntos menos de formación universitaria en 2014 que las mujeres. Las mujeres ocupadas en las ocupaciones menos cualificadas, como operarios y ocupaciones elementales tienen una formación inferior a la secundaria en un 67,6%, en el caso de los hombres su formación es bastante similar.

La Tabla 3 ofrece detalle sobre las tasas de feminización de las ocupaciones y se evidencian los datos antes desarrollados sobre ramas y sectores de actividad. Destaremos la categoría de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, categoría feminizada, pero que sin embargo en opinión de Torns y Recio, muestra claramente los obstáculos que la carrera educativa no es capaz de vencer. El ámbito científico parece un espacio a priori neutro que sin embargo apunta diferencias entre las carreras de hombres y de mujeres, revelándose las instituciones científicas como poco igualitarias. A pesar de haber mayoría de mujeres con titulaciones superiores, conforme se asciende en la escala profesional su porcentaje disminuye. Una tendencia similar ocurre en la Administración Pública, quien emplea mayoritariamente mujeres, pero éstas se concentran en ocupacio-

nes relacionadas con la sanidad y los cuidados, la educación no universitaria o en ocupaciones administrativas pero a nivel jerárquico están fuera de los grupos profesionales más cualificados (Torns y Recio, 2012, pp. 188-189).

Tabla 3. *Mujeres ocupadas y ocupación. Tasa de Feminización*

	TASA FEMINIZACIÓN	
	2011	2015
Total	44,7%	45,5%
A Directores y gerentes	28,7%	31,3%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	66,3%	69,0%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	41,1%	42,4%
D Técnicos; profesionales de apoyo	38,2%	37,3%
E Empleados de oficina que no atienden al público	59,2%	60,6%
F Empleados de oficina que atienden al público	72,2%	72,7%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	62,1%	58,5%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de persona	80,8%	79,1%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	8,8%	9,6%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21,8%	19,3%
K Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1,4%	1,1%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	12,1%	11,5%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores	29,3%	27,0%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,6%	3,3%
O Trabajadores no cualificados en servicio (excepto transporte)	83,5%	81,8%
P Peones de la agricultura pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	24,4%	26,4%

Fuente: *Elaboración propia a partir de EPA (INE) Datos 1º Trimestre*

Por lo tanto, desde 1999 se refleja que las mujeres ocupadas universitarias lo son en mayor porcentaje que los hombres ocupados universitarios y se ha mantenido esa tendencia durante todo el periodo estudiado. Y las mujeres ocupadas que no llegaban a estudios secundarios eran y son menos proporción que los hombres ocupados sin estudios secundarios. El caso concreto de la categoría Ge-

rente, muestra que las mujeres ocupadas en esa categoría tienen estudios universitarios en mayor porcentaje que los hombres gerentes. Y de la misma manera las mujeres ocupadas en la categoría de Personal de apoyo administrativo, poseen estudios universitarios en mayor proporción que los hombres ocupados en esta categoría. El mayor nivel de formación por parte de las mujeres ocupadas españolas evidencia un mayor nivel de formación exigido para las mujeres para ocupar los mismos puestos de responsabilidad respecto a los hombres, síntoma posible de la llamada discriminación invisible.

En síntesis, el mercado de trabajo español presenta una honda diferenciación horizontal y vertical por género. Las mujeres a pesar de incrementar su tasa de actividad y de empleo y mejorar sus cualificaciones, no han conseguido progresar en cuanto a posición laboral, al contrario se concentran en pocas actividades y desarrollan un número limitado de ocupaciones. Las ramas y sectores económicos sesgan la composición de su empleo por cuestiones de género. Las ramas masculinizadas son más extensas que las feminizadas. Esta desigualdad responde claramente a la naturaleza de las actividades productivas. La situación de los *servicios frente a lo que no son servicios* (Iglesias y Llorente, 2010, pp. 91), puede observarse a partir de los datos ofrecidos con anterioridad. Las actividades y ocupaciones femeninas están relacionadas con los roles que desempeñan las mujeres en el hogar y no hay nada que haga creer que la situación vaya a cambiar. En los años 80 la segregación se reduce, debido a la fuerte incorporación de mujeres al mercado, pero la situación se frena en la década de los 90 y los años de crecimiento económico, del 2000 al 2007 actúan como refuerzo de los niveles de segregación laboral, siendo más marcado desde la perspectiva de las ramas de actividad. Ello es debido al incremento de la concentración en ocupaciones masculinas, si bien a partir de la crisis, han descendido los niveles de segregación por sexo (Del Río y Alonso, 2013, pp. 25-26).

5. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS CARRERAS PROFESIONALES

Las mujeres se concentran en profesiones caracterizadas como femeninas, “casualmente” más minusvaloradas y con menor posibilidad de promoción. Los hombres con mayor variedad de posibilidades, se ocupan en las estereotipadas como masculinas con un mayor reconocimiento social y económico. Parece que el simple paso del tiempo no proporciona los efectos de equilibrio y de equidad esperados. La igualdad formal legitimada por las leyes en países desarrollados,

resulta ser condición básica pero no suficiente para las mujeres. No garantiza materializar su presencia y participación en la vida pública bien sea en el ámbito político, en el empresarial y/o en el profesional (Torns y Recio, 2012, pp. 183-183, Barberá et al, 2005, pp. 27-31). Al indagar sobre las causas que pueden motivar dicha segregación laboral, hay que observar las variables que determinan la dedicación laboral de unas y otros (Barberá et al, 2005, pp. 30-31). Las variables para los hombres son la *edad* y la *salud*. Y en cambio para las mujeres, además de la *edad* concurren el *nivel de formación* y la *ausencia de responsabilidades familiares* como los factores principales para comprender sus actividades laborales. El estado civil, el número de hijos, el nivel de formación y la edad son factores necesarios para entender el trabajo de las mujeres y su posición en el mercado. Cuestiones como disponibilidad para viajar, movilidad y traslados, formación complementaria, actividades extra laborales continúan provocando dificultades para ellas a diferencia de para ellos. No obstante también habría que reconsiderar la diversidad en cuanto a formas de vida y modelos de familia y huir de estereotipos y modelos infundados. Al tratar la diferenciación de las carreras profesionales entre hombres y mujeres es preciso incluir las etiquetas de género debido a creencias estereotipadas de los diferentes perfiles profesionales. Los perfiles profesionales de los puestos de trabajo están integrados por unos conocimientos, -adquiridos a través de la elección de una titulación, decisión tomada con posibles sesgos de género y con futuras implicaciones en la segregación horizontal laboral-, unas competencias y unas habilidades que se asocian a rasgos masculinos o femeninos. Y así el dimorfismo sexual entre hombre y mujer es el criterio para asignar roles, repartir actividades y determinar el valor del comportamiento de los individuos. A través del proceso de socialización se interiorizan y se desarrollan unas u otras características para convertir esos valores como propios, como eje de la identidad (Torns y Recio, 2012, pp. 187; Barberá et al, 2005, pp. 26-32 y 58-65).

La interacción entre actividad laboral y rol de género femenino es indudable. Los datos estadísticos parecen indicar que es más fácil para los hombres compaginar familia y carrera profesional. Las organizaciones y las empresas están afectadas por la creencia común de asociar como sinónimos mujer y madre. Y anticipan que los hijos afectarían a la competitividad de sus funciones por las mayores cargas de trabajo y responsabilidad que deberían soportar. Por ello prefieren esquivar el inconveniente y no apuestan de igual manera por las mujeres. De forma tácita, corroboran que no existe corresponsabilidad en la esfera familiar y doméstica. El sistema capitalista y la mercantilización de la sociedad apoyan el orden patriarcal por puro interés. Es evidente que los trabajos domésticos y de cuidados

son indispensables para el sistema productivo, pero devaluando su aportación consiguen dos objetivos, no asumir costes por ellos y perpetuar la imagen de las mujeres como trabajadoras de segunda con su correspondiente posicionamiento en el mercado de trabajo (Martínez et al, 2015, pp. 7; Wirth, 2002, pp. 51-52).

También resulta importante destacar la relación entre nivel de estudios y la actividad laboral. La hipótesis planteada por la teoría del capital humano de que una buena cualificación debería ir acompañada de una mejor situación laboral no se manifiesta de forma evidente en el caso de las mujeres. En su caso la segregación laboral se mantiene a pesar de los altos niveles de formación alcanzados (Barberá et al, 2005, pp. 31). La división sexual del trabajo condiciona la carrera profesional de las mujeres, para ellas la formación y cualificación supone “una condición necesaria pero no suficiente”, dada la persistencia de otras variables que contribuyen a construir las desigualdades de género en el mercado de trabajo (Torns y Recio, 2012, pp. 184-186). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo, explican las dificultades que afrontan las mujeres en su intento de quebrar el techo de cristal. La disparidad de posicionamiento laboral entre hombre y mujer también puede ser consecuencia de su diferente nivel adquisitivo derivado de la segregación ocupacional. Es inevitable no vincularlo con la división sexual del trabajo y con el modelo tradicional de familia. Las consecuencias de esta situación son la imposibilidad de progresar y el refuerzo de las perspectivas de hombre y mujer sobre sus funciones sociales. La discriminación laboral por género se hace más evidente cuando se observa la jerarquía o mando organizativo y es más que incontestable en las actividades directivas. Lo que ayuda a argumentar que la igualdad formal no es suficiente para acabar con la discriminación de género (Barberá et al, 2005, pp. 27; Barberá et al, 2000, pp. 61).

6. LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS: PRINCIPALES OBSTÁCULOS HACIA LA CUMBRE

La foto panorámica del mercado de trabajo refleja que las mujeres no llegan a la cúspide de las organizaciones. Hemos apuntado como causas posibles, las diferencias en la formación y educación y la creencia social sesgada por criterios de género. Evidentemente hay mujeres directivas pero son muy pocas en proporción o se trata de casos demasiado excepcionales. La ausencia de modelos de referencia para las mujeres y la auto-creencia de que el estilo masculino es el más adecuado para la dirección, suponen una barrera para que las mujeres accedan a puesto di-

rectivos (Barberá et al, 2005, pp. 65; Barberá et al, 2000, pp. 63-65 y 198-199). Sin embargo los estudios generales realizados por Ester Barberá et al (2000), no muestran grandes diferencias entre los estilos de dirección de hombres y de mujeres.

La historia y la cultura patriarcal utilizan el género para posicionar a mujer y a hombre en posiciones distintas. Estableciéndose unas relaciones de poder dónde el hombre es superior y la mujer es subordinada. Resulta muy gráfico en el ámbito laboral, el jefe y la secretaria. Todavía hoy, se mantiene la creencia de que ciertas profesiones son masculinas o femeninas con relación a las capacidades de cada sexo -o etnia, o clase...-. El dimorfismo sexual posiciona a las mujeres en situación de inferioridad y sumisión, la fuerza física del hombre y la maternidad resultan dirimientes (Barberá et al, 2005, pp. 82-84). Argumentamos el epígrafe con fragmentos ofrecidos por las directivas entrevistadas en nuestra investigación. Ambas confirman la subordinación y discriminación laboral que consciente o no, es una realidad para la gran mayoría de las mujeres activas.

“El gobierno es el máximo responsable. Hace tres meses pude participar en una jornada como ponente en la Universidad de Valencia y lo dije abiertamente. El gobierno tiene la responsabilidad social, ética y además es el último responsable de que esto continúe así o no. Habrá que cambiar las normas, los reglamentos y un poco forzar a equiparar las responsabilidades de la maternidad. Incluso ya dejar de llamarlo maternidad” Directiva 2

Estás barreras tienen su espacio dentro las organizaciones y ayudan a entender porqué las mujeres no culminan la cima del poder directivo.

6.1 BARRERAS A NIVEL DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Resulta evidente que las mujeres ocupan los cargos más bajos en las estructuras organizativas en contraposición a los hombres. Esto afecta a sus oportunidades profesionales futuras, a su carrera profesional y desde la perspectiva psicológica afectaría a su nivel de auto-concepto y autoestima personal (Barberá et al, 2005, pp. 83-84). La justificación ante este hecho es que las mujeres se concentran en categorías laborales que no llevan a la dirección, además de por su diferente elección de estudios. Y también se señalaría su desigual carrera profesional por su rol reproductivo. A pesar de ser más del 50% de las personas tituladas en todas las áreas de conocimiento, a excepción de las áreas técnicas, el poder está en manos masculinas. La situación es más flagrante a medida que se incrementa el estatus de la categoría profesional o la responsa-

bilidad asociada al cargo. Del total de 490 consejeros de las empresas del IBEX 35, 75 eran mujeres, aproximadamente un 15,3% en 2013, parece un número pobre, pero su evolución es muy significativa. Las iniciativas legislativas que propiciaban la presencia de mujeres en ámbitos vedados para ellas, lentamente parecen hacer efecto.

Cabría reflexionar sobre la participación de una mayoría de mujeres con formación universitaria en el sector público que es dónde más mujeres ocupan puestos de dirección. Es más que probable que las mujeres intuyan en dicho sector menores barreras u obstáculos en cuanto al acceso y al desarrollo de la carrera profesional.

6.2 BARRERAS A NIVEL DE CULTURA Y POLÍTICA ORGANIZACIONAL

Los valores, las normas y creencias en la cultura y política organizacional de las empresas continúan teniendo una visión androcéntrica. Esto se conoce también como “masculinidad corporativa”. La creencia colectiva estereotipada de género también forma parte de la cultura organizacional. Se esperan unos comportamientos y unas actitudes diferentes entre las mujeres y los hombres y ello se refleja en las normas de la organización. El imaginario colectivo de la organización espera un directivo en masculino y sin embargo en ellas domina su rol reproductivo y sus connotaciones de baja implicación, posibilidad de abandono y absentismo. Como señala una de las directivas entrevistadas en nuestra investigación:

“El mercado laboral está pensado y diseñado para un trabajador y digo trabajador con consciencia de que lo digo en masculino. Es un varón que llega por la mañana perfectamente compuesto y que puede estar todas las horas que sean precisas. Y cuando llega a casa tiene su casa ordenada y puede dedicarse únicamente a recuperarse del esfuerzo que ha hecho y al día siguiente lo mismo y el fin de semana se recupera también y el lunes está en condiciones. Porque hay alguien que se ocupa de él y de sus necesidades inmediatas y desde luego se ocupa de atender a sus criaturas si las tiene y también de atender a otros dependientes que pueda haber. Ese es el modelo de trabajador, persona prácticamente disponible al 100% por parte de la empresa” Directiva 1

La homofilia se desarrolla en las relaciones informales de los miembros de la organización y refuerza la tendencia de los hombres a relacionarse con

personas que se les parecen, es decir más hombres. Los prejuicios perviven en los procesos de selección, en la formación y en las políticas de promoción laboral. Las implicaciones sobre la movilidad, la gestión del tiempo y la cultura *presentista* para desempeñar las actividades directivas se estrellan con la idea de la responsabilidad y la dependencia de la esfera reproductiva. Y se acepta, de forma inconsciente o no, la creencia colectiva de que los recursos y el tiempo dedicado en apostar por las mujeres son perdidos (Barberá et al, 2005, pp. 93-94).

“Existe una cosa que se llama presentismo, muy arraigado y es que a veces los propios empresarios opinan que para ofrecer un servicio muy completo al cliente es bueno estar lo máximo posible. Pero qué pasa en ese todo tiempo posible, cuál es el tiempo eficaz. Hay unas encuestas internacionales, las encuestas Gallup 12 con diferentes temáticas y las que intentaban relacionar rentabilidad – motivación, los datos daban miedo. Al final generaban tres grupos de personas en el trabajo, los conectados, los no conectados y los activamente desconectados. Los conectados, el porcentaje medio era del 12%. Y uno de los factores para no estar conectado o estar altamente desconectado, era el exceso de horas de trabajo” Directiva 2

Las posibilidades futuras pueden discurrir entre el modelo de las recomendaciones como sucede en EEUU, UK y Alemania y las acciones obligatorias de Noruega – pionera desde hace 10 años en la implantación de cuotas-, Francia e Italia⁶. Sobre el espinoso tema de las cuotas, una de las directivas entrevistadas señala:

“Yo creo que esas opiniones en contra (...), vivimos en un mundo de hombres todavía, los detractores de todo esto son principalmente hombres que ven peligrar el acceso general, de manera innata han nacido para gestionar, llevar, para tirar del carro y así se les ha educado. Entonces es normal que vean peligrar incluso yo creo hasta su estatus quo” Directiva 2

Los detractores del sistema de cuotas ponen en duda la preparación o capacidad de las mujeres que acceden al puesto por ser una cuota, sin embargo es significativa la falta de paralelismo cuando se designa a un hombre. Parece que ellos están siempre sobradamente preparados.

⁶ Francia con la Ley de 13 de enero de 2011, establece cuotas para la composición equilibrada de los Consejos de Administración – para alcanzar el 20% en 2014 y el 40% en 2017 – Aplicable a las compañías cotizadas y a aquellas de más de 500 trabajadores y facturación superior a 50 millones de euros. Y en Italia se aprobó una Ley el 28 de junio de 2011 para establecer cuotas en los consejos de administración, deberán contar con una quinta parte de mujeres en 2012 y un tercio en 2015.

6.3 BARRERAS LIGADAS A CONDICIONANTES INDIVIDUALES

La coincidencia en la elección de titulaciones y sus consecuentes carreras profesionales con la atención, el cuidado y el servicio no puede ser en todos los casos casual, parece pesar mucho la interiorización de la norma social de su rol de madres y de atención y de cuidado. Las propias mujeres colaborarían inconscientemente en la reproducción de las desigualdades y en el inmovilismo del modelo social. El *currículum oculto* de las mujeres, implica unas expectativas concretas por su rol de género y es que un día serán madres. Esta creencia no tiene relevancia ni implicación alguna en el caso de los hombres (Barberá et al, 2005, pp. 95-96). La mencionada segregación horizontal en el ámbito educativo tiene implicaciones en la futura segregación vertical laboral.

“En la Universidad de Valencia, los programas y los planes de estudio y la guía docente, estoy segura que ni un 10% (y no debe ser de las que peores estemos) incluyen algo que tenga que ver con la igualdad de género, (...). Entonces sino enseñan eso, cómo vais a saber hacerlo como profesionales. Así que la universidad por no haber pensado eso, tiene mucha culpa, mucha. No tiene profesorado entrenado. Lo que es más grave, la universidad tiene un centro de educación primaria y formamos y sacamos enormes cohortes todos los años de profesorado de primaria e infantil y tampoco está específicamente entrenado. Tenemos un Máster de educación secundaria que también dirigimos nosotros y tampoco tienen formación en igualdad. Por lo tanto la universidad es altísimamente responsable” Directiva 1

Sin duda el rol reproductivo es el factor con más carga para desenmascarar la discriminación laboral. Supone un estado de hostilidad continuo entre la esfera productiva y reproductiva y hace imposible la conflictiva trinidad de madre, esposa y directiva. Aunque el salto generacional provoca que esta barrera tenga cada vez menos peso. La falta de simetría de género se observa en los distintos significados que tiene la familia para el desarrollo profesional de directivos y directivas.

Como señala Barberá et al (2000: 195), “Las diferencias se pueden resumir diciendo que mientras para una proporción elevada de directivos varones el núcleo familiar representa un lugar de descanso y distracción, que los aleja temporalmente de las preocupaciones laborales, una inmensa mayoría de mujeres lo percibe como una fuente de estrés y una traba en su carrera profesional. Muchas directivas, que han alcanzado éxito en su carrera, comentan que antes o después, una mujer siempre tiene que enfrentarse al dilema de tener que elegir entre responsabilidades familiares o promoción profesional”

7. CONCLUSIONES

Comenzamos las recapitulaciones poniendo de relieve las limitaciones y dificultades que presentan los modelos de la teoría económica para tratar la problemática de la segregación de género en el mercado de trabajo. Los modelos neoclásicos minusvaloran las actividades domésticas y de cuidados y no contemplan la existencia de relaciones de género, la incidencia de la socialización, la tradición o la costumbre, ello produce que resulten incompletos o parciales para explicar la realidad laboral de las mujeres. Y al mismo tiempo, impiden evidenciar cómo el mundo se basa y se mantiene gracias al trabajo doméstico y al trabajo de cuidados. Las teorías neoclásicas de la discriminación confirman la existencia de la misma, pero a la vez ponen en jaque su propia base de pensamiento racional y competitivo. La teoría del capital humano predecía que mayores cotas de educación y formación y el mantenimiento de una carrera profesional continua borrarían las diferencias salariales y ocupacionales y esto hoy por hoy es más que discutible.

Las teorías institucionalistas se oponen al pensamiento neoclásico, pero consideran las relaciones de género y la reproducción social como factores exógenos, previos y fortuitos. Las características de las mujeres y la división sexual del trabajo doméstico son factores externos que el mercado utiliza pero que no crea. La “feliz coincidencia” de las características de la oferta con los intereses de la demanda sitúan a las mujeres en puestos secundarios e inestables. No obstante, los enfoques institucionalistas permiten introducir en el modelo la existencia de normas sociales discriminatorias que pueden ser la posible razón de la discriminación por razón de sexo y de su persistencia a lo largo del tiempo.

Las teorías marxistas disuelven las desigualdades de género en desigualdades de clase. Es bastante simple motivar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo por necesidades progresivas del capital. Abstraerse de estudiar las relaciones de género en el análisis del mercado laboral y no ver sus implicaciones en la asignación de las mujeres a puestos secundarios y no cualificados, es no querer ver las desigualdades por cuestiones de género. Tampoco reflejan la acción de los sindicatos en la segregación de la ocupación y los intereses de los sindicatos masculinos.

Dadas las limitaciones que plantean los diferentes enfoques, el hecho de no abordar en el estudio del mercado de trabajo la contribución de los trabajos y actividades familiares y domésticas, las relaciones de género y la división sexual de las ocupaciones como factores que estructuran el mercado, provoca que desde

la economía feminista se denuncie el sesgo de género de la ciencia económica y se manifieste interés por corregirlo. Hay autoras que afirman “que la teoría económica no és neutra pel que fa al gènere, només cega davant seu” (Mayordomo, 2004, pp.17). Desde la economía feminista, el enfoque de la reproducción social articula conjuntamente el sistema familiar con el sistema productivo. Analiza la posición que ocupan los trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral según su estatus económico y social y la posición que ocupan dentro de la familia. La estructura social y familiar y la influencia de fuerzas sociales e institucionales refuerzan la posición subordinada de los segmentos precarios de población trabajadora, como es el caso de las mujeres.

Los datos reflejan grandes avances respecto a los niveles formativos alcanzados por la población ocupada. Las mujeres ocupadas universitarias lo son en mayor porcentaje que los hombres ocupados universitarios. Lo que evidencia un mayor nivel de formación exigido para las mujeres para ocupar los mismos puestos de responsabilidad. Sin duda, una forma de discriminación invisible. Que mujeres y hombres se titulen en áreas diferentes favorece el marco para que más tarde se dividan socialmente las ocupaciones en masculinas y femeninas. La construcción social de las cualificaciones minusvalora y desprecia las ocupaciones realizadas por las mujeres y explica la poca diversificación laboral y el techo de cristal que les impide ascender al poder.

Los datos estadísticos, confirman la desigualdad de género en forma de segregación ocupacional entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo español. Las mujeres han ganado visibilidad y representación en el mercado de trabajo pero su distribución es desigual respecto de los hombres. Son protagonistas en contratación a tiempo parcial y ocupan trabajos en sectores que coinciden con el rol que desempeñan en el ámbito doméstico. Las mujeres se posicionan en pocas ocupaciones, en tareas con una cualificación media o baja, mayoritariamente en actividades de servicios que tienen que ver con el cuidado de la vida, la limpieza y las actividades administrativas y en tareas con mayor cualificación en ocupaciones de la enseñanza y la sanidad. Podemos cuestionar, tras los datos descritos, el éxito de las políticas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de los últimos tiempos. Manifestamos la debilidad de unas medidas legislativas que, para no incomodar, hacen con frecuencia “recomendaciones” en vez de “obligar”. La segregación ocupacional debería tener un espacio importante en el diseño de políticas laborales, porque supone un medio para favorecer y reforzar los prejuicios sobre el papel de las mujeres en el mercado de trabajo y en la sociedad.

Por su parte, las empresas y los departamentos de recursos humanos tienen interiorizado con demasiada frecuencia, un modelo de trabajador varón y prácticamente disponible al 100% para la empresa, un trabajador acorde a la cultura del "presentismo", al que valoran por la cantidad de horas que está en su puesto de trabajo y no por los objetivos que alcanza. Si el empleador fuera consciente de que existe corresponsabilidad en las tareas reproductivas, consideraría a las trabajadoras de otra manera. Los ajustes efectuados en forma de acciones positivas o *cuotas*, provocan reacciones indeseadas sobre todo por parte de quienes ya tienen su cuota de poder. Es significativo que nunca se cuestione la sobrerrepresentación masculina en posiciones directivas y podría estimarse de igual modo como "cuota masculina".

Es evidente que en el contexto actual, los estereotipos de género están cambiando, se remueven las bases patriarcales y, quizás así, las mujeres dejen de ser vistas socialmente, por las organizaciones e incluso por ellas mismas como madres. Quizás así se logre zarandear la división sexual del mercado de trabajo y al fin la maternidad sea percibida como una decisión personal y no de género.

REFERENCIAS

- BARBERÁ, E., CANDELA, C., LÓPEZ, M., RAMOS, A., ALBERTOS, P, BENÍTEZ, I., DÍEZ, J. L., LACORT, J.A. (2005): *Género y diversidad en un entorno de cambio*. Valencia. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- BARBERÁ, E., SARRIÓ, M., HEADLAM-WELLS, J., RAMOS, A., BLACKMAN, C. (2000): *Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia. Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- BORDERÍAS, C, CARRASCO, C. (1994): "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en Borderías, C, Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.), *Las mujeres y el trabajo*, Barcelona, Icaria - FUHEM, pp. 15-77.
- DEL RÍO, C., ALONSO VILLAR, O. (2013): "Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español", en *Documentos de trabajo do Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Vigo*, Nº 5, 38 p. (on line) <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721691>> [Consulta: 10 noviembre 2014]
- ESPINO, A. (2010): "Economía feminista: enfoques y propuestas", en *Documentos de Trabajo DT 5/10. Instituto de economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República de Uruguay*, 41 p. (on line) <http://www.iecon.ccee.edu.uy/dt-05-10-economia-feminista-enfoques-y-propuestas/publicacion/237/es/bs/> [Consulta 22 diciembre 2014]
- FOLBRE, N., HARTMANN, H. (1999): "La retórica del interés personal. Ideología y género en la teoría económica. Pensamiento económico e ideología patriarcal", en: Carrasco, C. (Ed.), *Mujeres y Economía*, Barcelona, Icaria - Antrazyt, pp. 91- 121.
- GÁLVEZ, L., RODRÍGUEZ, P. (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas" en *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, vol 2, pp. 113-132 (on line) <<http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38607/37332>> [Consulta: 22 diciembre 2014]
- HUMPHRIES, J., RUBERY, J. (1994): "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.), *Las mujeres y el trabajo*, Barcelona, Icaria - FUHEM, pp. 393- 423.

- IGLESIAS, C., LLORENTE, R. (2010): “Evolución reciente de la segregación laboral por género en España”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Nº 11, pp. 85-105 (on line) <<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%2011/11104.pdf>> [Consulta: 10 noviembre 2014]
- LARRAÑAGA, M. (2000): “Análisis Teóricos de la Desigualdad”. *VII Jornadas de Economía Feminista*, Albacete, 2000, pp. 1-33 (on line)
<<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-6.pdf>> [Consulta: 5 enero 2015]
- MARTÍNEZ, C., MARTÍN G., SALOBRAL N., ABASOLO, O., DEL POZO, A. (2015): *Construcción de la Desigualdad de Género en la Educación* (on line), <https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/Dossier_Construccion-desigualdad-genero-educacion_mar15.pdf> [Consulta: 30 de abril 2015]
- MAYORDOMO RICO, M. (2004): *Dones, Treballs i Economia Laboral*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, Col·lecció tesis doctotals / CTEST.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2014): “Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014”, en mecd.gob.es (on line)
<http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf> [Consulta: 30 de marzo 2015]
- NELSON, J. (1995). “Feminismo y Economía”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, Nº 2, pp. 131- 138 (online), [Consulta: 27 Diciembre 2014]
http://www.ase.tufts.edu/gdae/about_us/cv/nelson_papers/nelson_feminismo_y_economia.pdf
- TORNS, T. y RECIO CÁCERES, C. (2012): “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, *Revista de Economía Crítica*, Nº 14, pp.178-202, <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4095557>> [Consulta: 10 noviembre 2014]
- VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.
- WIRTH, L. (2002): *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.