



La integración laboral de la mujer en Castilla y León

I PREMIO "COLECCIÓN DE ESTUDIOS
DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
DE CASTILLA Y LEÓN"

Raúl de Diego Vallejo

Colección de Estudios

4

ces

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas dentro de la Colección de Estudios por el CES, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

© CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

Edita: Consejo Económico y Social de Castilla y León
C/ Marina Escobar, 2-bajo. 47001 Valladolid. España
Tfno. 983. 394200 - Fax: 983. 396538
e-mail: cescyl@cescyl.es; <http://www.cescyl.es>

I.S.B.N.: 84-95308-07-X

Depósito Legal: VA-195-2002

Realización editorial: Edito Valladolid, S.L.
C/ Paraiso, 10
47003 Valladolid

Índice de contenidos

1. Presentación	9
2. Introducción	11
3. Mujer y trabajo	15
3.1. Una primera aproximación al mundo laboral femenino	17
3.1.1. La incorporación de la mujer al mercado laboral	17
3.1.2. Sus consecuencias	18
3.1.3. La situación en Castilla y León	20
3.2. Estereotipia de género y rol laboral	21
3.3. Rol laboral y maternidad	24
3.3.1. Conciliación de la vida laboral y familiar	24
3.3.2. Familia y profesión	25
3.3.3. Un caso concreto	28
3.4. Rol laboral y gestión del propio tiempo	29
3.5. Mujer y economía sumergida	34
3.6. La mujer en el ámbito profesional militar y de la seguridad ciudadana	38
3.7. La mujer en el sector público	40
4. Estudio comparativo de la legislación laboral referida a mujeres	45
4.1. Introducción	47
4.2. Normativa autonómica	48
4.2.1. Castilla y León	48
4.2.2. País Vasco	51
4.2.3. Extremadura	54
4.3. Análisis comparado de normas autonómicas	57
4.3.1. Castilla y León-País Vasco	57
4.3.2. Castilla y León-Extremadura	57
4.3.3. Conclusiones	58
5. Demografía de la situación laboral femenina en Castilla y León	61
5.1. Segmentación provincial del empleo femenino	63
5.2. Segmentación sectorial del empleo femenino	64
5.3. Estudio demográfico de los puestos directivos ocupados por mujeres	72
5.3.1. La realidad en datos	72
5.3.2. Viejas causas para nuevas razones	81
5.3.3. Perfiles directivos femeninos	82
5.4. Discrepancia entre puestos ocupados y formación	83
6. Investigación actitudinal	89
6.1. Introducción	91
6.2. Planteamiento y objetivos del estudio	91
6.3. Diseño metodológico	92
6.3.1. Medida de la variable dependiente	92
6.3.2. Población y elección muestral	93

6.4. Muestra objeto de estudio	95
6.4.1. Distribución por provincias	95
6.4.2. Distribución por sexo y edad	97
6.4.3. Nivel formativo	98
6.4.4. Ocupación	99
6.4.5. Categoría profesional	100
6.4.6. Sectores de trabajo	100
6.4.7. Régimen/tipo de trabajo	101
7. Resultados	103
7.1. Resultados en las diferentes provincias de Castilla y León	105
7.2. Resultados según grupos de edad	116
7.3. Resultados según estatus socio-económico	119
7.3.1. Trabajadoras, desempleadas y estudiantes	119
7.3.2. Asalariadas y autónomas/empresarias	122
7.4. Resultados según el nivel académico	125
7.5. Resultados según presencia de hijos	128
7.6. Resultados según sectores profesionales	131
7.6.1. Sector servicios	133
7.6.2. Sector industrial	135
7.6.3. Sector agrícola	135
7.6.4. Trabajadores no cotizantes	136
7.7. Resultados según categoría laboral	136
8. Conclusiones	145
9. Propuestas de actuación	153
10. Bibliografía	171
ANEXO I: Encuesta	177
ANEXO II: Conceptos clave	183

Índice de tablas

Tabla 1. Roles y valores masculinos y femeninos según López y del Olmo (1998)	22
Tabla 2. Relevancia de distintos roles. Fuente: Vera, Martínez y Paterna (1998)	26
Tabla 3. Diferencias intersexuales en las pautas ocupacionales	27
Tabla 4. Análisis cuantitativo de las estrategias de compatibilización familia-empleo en España. Universidad Carlos III	30
Tabla 5. La distribución que hacen de su tiempo ambos géneros	32
Tabla 6. Datos de la policía local de Castilla y León	38
Tabla 7. Relación de porcentajes por sexo y en total en cada categoría profesional	42
Tabla 8. Datos del paro en Castilla y León (EPA segundo trimestre 2001)	63
Tabla 9. Población ocupada según sectores económicos. (Anuario Estadístico 2000. Junta de Castilla y León)	64

Tabla 10.	Variaciones medias anuales. Sector servicios (1990-2000)	70
Tabla 11.	Presencia de mujeres en puestos de alta dirección en empresas de Castilla y León	77
Tabla 12.	Presencia de mujeres en puestos de alta dirección en empresas de Castilla y León (datos propios)	80
Tabla 13.	Distribución porcentual de la muestra tomada para el estudio atendiendo a la variable sexo	83
Tabla 14.	Distribución porcentual de mujeres y hombres atendiendo a su formación y titulación académica	84
Tabla 15.	Distribución porcentual de mujeres y hombres atendiendo a su desarrollo profesional	85
Tabla 16.	Población de derecho en España	94
Tabla 17.	Población de derecho en Castilla y León	94
Tabla 18.	Población de derecho por provincia y sexo en Castilla y León	94
Tabla 19.	Población de derecho en las provincias de Castilla y León	95
Tabla 20.	Distribución de la muestra por provincias	95
Tabla 21.	Número y proporción de mujeres y varones por provincia de la muestra de Castilla y León	96
Tabla 22.	Porcentaje de mujeres y varones en cada provincia	96
Tabla 23.	Relación de los ítems ante los cuales existen diferencias en la tendencia de opinión entre los grupos de edad	118
Tabla 24.	Relación de ítems significativos atendiendo al estatus sociométrico de las entrevistadas	120
Tabla 25.	Distribución de la muestra de Castilla y León según el estatus sociolaboral	122
Tabla 26.	Relación de ítems que no presentan diferencias significativas atendiendo al estatus socio laboral de las entrevistadas	123
Tabla 27.	Relación de ítems estadísticamente significativos atendiendo al estatus socio laboral	124
Tabla 28.	Relación de ítems significativos atendiendo al nivel formativo de los entrevistados	126
Tabla 29.	Relación de ítems significativos atendiendo a la presencia/ausencia de hijos de las entrevistadas	129
Tabla 30.	Relación de ítems ante los cuales se tiene visión negativa, con independencia del sector profesional	131
Tabla 31.	Cuestiones sobre las que no afecta la pertenencia a una determinada categoría laboral	137
Tabla 32.	Tendencias diferenciales de la categoría A	139
Tabla 33.	Tendencias diferenciales de la categoría B	141
Tabla 34.	Ítems en los que presenta una tendencia diferencial y compartida	143

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Porcentaje de mujeres sobre 1.100 directivos de Castilla y León	75
Gráfico 2.	Porcentaje de empresas con mujeres directivas sobre 200 empresas de Castilla y León	76
Gráfico 3.	Relación de porcentajes según nivel formativo y sexo	84
Gráfico 4.	Expresión gráfica en porcentajes del nivel de estudios alcanzado por la muestra de mujeres	85

Gráfico 5.	Relación de porcentajes por niveles profesionales y sexo	86
Gráfico 6.	Puestos ofrecidos por los empresarios pendientes de cubrir en Castilla y León en 2000	86
Gráfico 7.	Porcentaje de hombres y mujeres	97
Gráfico 8.	Representación de participantes por sexo y grupo de edad	97
Gráfico 9.	Porcentaje de muestra con/sin hijos	98
Gráfico 10.	Porcentaje de varones y mujeres con/sin hijos	98
Gráfico 11.	Relación de porcentajes por nivel formativo	99
Gráfico 12.	Representación de la ocupación de los participantes	99
Gráfico 13.	Relación de los varones y mujeres por grupo de ocupación	100
Gráfico 14.	Relación de trabajadores por categoría profesional, total y por sexo ..	100
Gráfico 15.	Representación de la muestra por grupos de empleo, total y por sexo ..	101
Gráfico 16.	Porcentaje de trabajadores asalariados y autónomos/empresarios	101
Gráfico 17.	Relación de mujeres y varones por cada régimen de trabajo	102
Gráfico 18.	Representación de las tendencias de opinión en las provincias de Castilla y León	105
Gráfico 19.	Tendencias de opinión en las provincias de Castilla y León	107
Gráfico 20.	Representación de las opiniones sobre: "Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de la mujer"	108
Gráfico 21.	Representación del porcentaje de las tendencias de opinión en Burgos ..	109
Gráfico 22.	Representación de las opiniones en León sobre las acciones de la Administración y los poderes públicos	110
Gráfico 23.	Representación de las opiniones sobre: "Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora"	111
Gráfico 24.	Representación de las opiniones sobre: "Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica"	112
Gráfico 25.	Representación de las opiniones ante: "El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual"	113
Gráfico 26.	Representación del porcentaje de las tendencias de opinión en Soria ..	114
Gráfico 27.	Representación de las opiniones ante: "La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras comunidades autónomas"	115
Gráfico 28.	Representación de las opiniones ante: "Los trabajadores de su empresa no consideran a las mujeres como un empleado más" ..	116
Gráfico 29.	Expresión de la intensidad de aceptación de las percepciones citadas ..	121
Gráfico 30.	Expresión de la intensidad de rechazo de las percepciones citadas. Obsérvese el total desacuerdo con las afirmaciones	128
Gráfico 31.	Representación de las puntuaciones de los sectores profesionales ante el ítem 31	132
Gráfico 32.	Relación de ítems ante los cuales el sector servicios presenta una postura ambigua	133
Gráfico 33.	Representación de las opiniones por sectores de trabajo ante la afirmación de que es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora	134
Gráfico 34.	Representación de la opinión por sectores de trabajo ante la afirmación "Debe contratarse antes a un parado que a una mujer"	136

1

presentación

La Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de Castilla y León, cuyo primer número se editó en 1999, ha venido publicando trabajos de carácter técnico, en materias económicas o sociales, de interés para la Comunidad de Castilla y León, realizados por el equipo técnico del Consejo o por especialistas en dichas materias.

En el año 2001, el Consejo acordó dar una nueva orientación a la Colección de Estudios. Con el objetivo de abrir en mayor medida la participación a toda la sociedad civil y al mismo tiempo potenciar la Colección de Estudios. Por ello, se convocó con fecha 16 de abril de 2001 el I Premio "Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de Castilla y León", nacido con vocación de permanencia. Para esta primera convocatoria del I Premio se eligió como tema "La integración laboral de la mujer en Castilla y León", dada la injusticia social que se produce hacia la mujer quien, tradicionalmente, ha tenido que soportar las cargas familiares tanto de los hijos, como de los mayores. El trabajo premiado se publica en la Colección de Estudios.

Fruto de esta labor, y resultado del I Premio, es el trabajo que el lector tienen en sus manos.

En la actualidad se está realizando un gran esfuerzo en nuestra sociedad en aras de lograr la plena integración de la mujer al mercado laboral en plena igualdad de oportunidades. Los datos estadísticos muestran que todavía existen desigualdades en materia de empleo femenino en nuestra Comunidad, que podrán paliarse, al menos en parte, con un estudio de los yacimientos de empleo a los que las mujeres puedan volver su mirada con optimismo.

La situación laboral de las mujeres se caracteriza por su progresiva entrada en el mercado laboral como empleadas y empleadoras. Pero esta participación no siempre goza de una igualdad real con respecto a los hombres, existiendo en la práctica casos de discriminación o tipificación de puestos y categorías laborales en función del sexo. Pese a ello, elementos como la formación favorecen la entrada, permanencia y promoción de la mujer en el mercado de trabajo.

La transformación comienza con la toma de conciencia de la realidad tal y como es la de la conveniencia o necesidad de cambiar la misma y las actitudes de todos. Este trabajo pretende contribuir a un debate siempre actual en la sociedad.

Valladolid, enero de 2002

Raimundo M. Torío Lorenzana
Presidente del Consejo Económico y Social de Castilla y León

2

introducción

“Estamos descubriendo las ideas de las mujeres, vemos que hay espacio para sus acciones, para su pasión”.

MARY McALEESE. Presidenta de Irlanda.

Si la llegada del hombre a la Luna, a finales de la década de los 60, supuso todo un hito para la Humanidad, no cabe duda de que supondría un logro mucho mayor el que una mujer pisase el suelo de Marte por primera vez. No tanto por el hecho de llegar a otro planeta, sino porque precisamente fuese una mujer quien lo hiciera.

Esto, sin duda, sería un buen síntoma de que la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** se ha convertido en un hecho y no se ha quedado en meras intenciones. Pero no nos engañemos. Si nos atenemos a la realidad actual, esa hipotética mujer que llegase a Marte, seguramente tendría unas exigencias y condicionantes diferentes a los de los hombres: sería una mujer sin responsabilidades familiares, que tendría que realizar un sobreesfuerzo para demostrar sus capacidades ante sus superiores y subordinados, que habría tenido que superar unos niveles de exigencia más altos que los de sus compañeros, y que si no había abandonado su carrera era debido a su motivación personal, más que a los refuerzos externos. Y es que la desigualdad laboral entre hombres y mujeres puede adquirir una sutileza tal que nos lleve a confundirnos y nos haga creer que no existe.

La desigualdad en el trabajo es un fenómeno que se manifiesta de diferentes formas. Se puede observar con *datos objetivos* —con cifras— y también desde un *plano subjetivo*, donde podríamos mencionar, por ejemplo, los niveles de satisfacción laboral de las mujeres o el nivel de estrés al que están sometidas.

Si atendemos a los distintos procesos que en el ámbito del trabajo se llevan a cabo, observaremos las distintas maneras en que una mujer puede ser discriminada. Así por ejemplo, encontramos en el proceso de selección que para determinados trabajos se prefiere a un hombre antes que a una mujer, alegando que éstas tienen menor capacidad —sobre todo física—, o se prefiere a mujeres que no tengan responsabilidades familiares.

Pero esta situación no es nueva, está presente desde el momento en que la mujer se incorporó al mundo laboral remunerado fuera del hogar. Esta incorporación se produjo a finales del s. XIX, con la Revolución Industrial. A partir de este momento surge por primera vez la separación entre la esfera productiva y reproductiva, que será la base de gran parte del problema que estamos analizando (Capel, 1999).

Capel describe los rasgos estructurales del trabajo de la mujer de finales del s. XIX, de los cuales algunos perduran a día de hoy: "... la actividad laboral femenina dentro del núcleo familiar es secundaria a la actividad del hombre", "...trabajar no será para las mujeres una decisión adoptada en razón de consideraciones personales, sino que vendrá determinada por estrategias familiares", y "...constituyó la mano de obra barata que necesitaba el industrialismo".

En nuestra Comunidad se han realizado importantes investigaciones empíricas sobre la situación laboral de la mujer y en general sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre ellos podríamos destacar:

- De Diego et als. (2000). *Percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León*. Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Junta de Castilla y León.
- Tapia, S., Lara, F. y Guijo, V. (2000). *Estudio de la mujer en Burgos*. Concejalía de la Mujer. Ayuntamiento de Burgos.
- Rodríguez, C. (1994). *La mujer en Castilla y León. Estudio Sociológico*. Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Junta de Castilla y León.

En el presente estudio pretendemos analizar la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo desde una óptica global, considerando únicamente los indicadores más básicos del mercado laboral —actividad, ocupación y paro—, desagregando el análisis por sectores y ramas de actividad y por provincias, e intentando determinar en qué medida, cómo y por qué se produce un tratamiento diferencial entre los dos sexos. Es un análisis que deja sin tocar muchos campos dentro del problema de la discriminación, como los analizados en los estudios antes citados, pero creemos que no se puede seguir abordando el problema parcialmente. Desde nuestro punto de vista, es necesario empezar a considerar el problema de la mujer —y, por extensión, el de los jóvenes— como un problema derivado, en todas sus manifestaciones, de la situación y el desarrollo del mercado de trabajo en su conjunto. Pensamos que, quizá, abordando de este modo la situación de la mujer se pueda entender la conexión existente entre el fenómeno discriminatorio y un mercado de trabajo cada vez más flexible, precario e inestable.

La estructura del presente estudio se concreta en dos partes. En la primera realizaremos un análisis descriptivo del mercado laboral femenino. Se analiza la problemática laboral de la mujer desde una perspectiva histórica, las consecuencias más importantes de la incorporación de la mujer al mercado laboral y la situación actual de la mujer en el tejido empresarial de nuestra Comunidad. Se presta una especial atención a los problemas que la conciliación de la vida familiar y laboral presentan para la mujer trabajadora. Asimismo, se estudian colectivos concretos, entre ellos las mujeres ocupadas en la llamada "economía sumergida", las mujeres militares... Se ofrece también un análisis de las estrategias de acción positiva que se han adoptado en Castilla y León en los últimos años y de la situación actual de estas políticas. Sin duda, la legislación merece ser estudiada en un capítulo aparte. Hemos realizado un estudio de la legislación laboral de Castilla y León referida a la mujer, comparándola con la existente en dos comunidades autónomas: Extremadura y País Vasco. La elección de las citadas comunidades autónomas obedece únicamente a un criterio restrictivo presidido por la aleatorización. La primera parte de nuestro estudio se

completa con un análisis demográfico de los puestos directivos ocupados por mujeres en nuestra Comunidad, además del análisis sectorial y provincial realizado a partir de datos empíricos sobre evolución de tasas de actividad, ocupación y paro.

En la segunda parte entraremos en el desarrollo de la investigación y la descripción del entorno en el cual ésta se ha llevado a cabo. Presentaremos el diseño metodológico utilizado y la muestra objeto de estudio. A partir de aquí hablaremos de los resultados obtenidos, comenzando con unos resultados generales, para presentar a continuación los resultados en función de la edad, del estatus socio-económico, del nivel formativo, de la presencia o no de hijos, del sector profesional y de la categoría laboral de la población estudiada. Es conveniente, además, tanto en esta parte como en la anterior, acudir a los anexos que figuran al final del estudio para una correcta comprensión de los resultados que aparecen en el texto. A través de dichos resultados podremos comprobar no sólo la percepción moderadamente optimista de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres que existe entre los castellanos y leoneses (el estudio se encargará de aportar pruebas en este sentido), sino también cuales son las deficiencias más notables en materia de integración de la mujer en el mercado laboral. Para finalizar nuestro análisis expondremos las conclusiones más relevantes y las propuestas de actuación elaboradas a partir de los resultados obtenidos, es decir, las potenciales vías de integración del colectivo femenino en el mercado laboral de Castilla y León.

Esperamos que, pese a las limitaciones existentes propias de cualquier estudio que intente abordar un problema tan complejo como el que nos ocupa, el enfoque propuesto consiga alimentar el debate existente sobre la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y promueva cambios en las actitudes de los implicados.



3

Mujer y trabajo



ces

*“Las mujeres representan la mitad de la población del mundo,
realizan casi dos tercios de las horas de trabajo,
reciben la décima parte de los ingresos globales y
poseen menos de una centésima parte de la propiedad del mundo”*

INFORME DE LAS NACIONES UNIDAS

3.1. una primera aproximación al mundo laboral femenino

3.1.1. la incorporación de la mujer al mercado laboral

La incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado en los países occidentales es algo que viene de antiguo, pero no se produce en plan masivo hasta después de la segunda guerra mundial. Las causas son muy diversas, pero podríamos agruparlas en dos categorías, las de tipo cultural (avance del principio de igualdad de sexos, que conduce a la emancipación de la mujer respecto al hombre) y las de tipo económico, como el fuerte crecimiento de las economías en los últimos cincuenta años, que ha requerido de más mano de obra que la proporcionada tradicionalmente por el género masculino. Aunque esta última explicación también puede presentarse a la inversa: ha sido la incorporación de la mujer al trabajo lo que ha permitido elevar el potencial de crecimiento: un ejemplo más de cómo en economía un fenómeno puede interpretarse como causa o como consecuencia de otro.

Así, la razón del aumento de asalariadas en los últimos cincuenta años hemos de buscarla en la confluencia temporal de una serie de cambios. Desde el punto de vista demográfico, asistimos a una caída de la natalidad, cuya tasa, en 1970, era de 16,4 por mil para el conjunto de la OCDE y 16,8 por mil para la UE; en 1994, del 12,5 por mil y 11,9 por mil respectivamente. Un punto por debajo se sitúan Japón, Alemania e Italia; muy por encima, con 22,8 por mil, Turquía. Además de reducirse el número de hijos, se concentra su nacimiento en unos años determinados, lo que permite a las mujeres reincorporarse a la actividad productiva una vez criados o retrasar su concepción hasta consolidar su carrera. Por otra parte, crece la población femenina en edad laboral —15/64 años— y entre ella, las tasas de nupcialidad descienden.

Económicamente, el fuerte desarrollo del sector terciario se acompaña de un creciente empleo de mujeres. Al mismo tiempo, las familias necesitan mayores aportes salariales y no sólo porque las ganancias del marido no garanticen la supervivencia de todos sus miembros. La relación entre ingresos masculinos y trabajo femenino se hace ahora más compleja y crece el nivel a partir del cual el segundo no es necesario. De esta forma, la par-

ticipación laboral de las mujeres es más importante en los países con PIB alto porque las necesidades subjetivas son mayores, los productos adquiridos en el mercado tienen más peso en el gasto familiar y las mejores expectativas femeninas de empleo y ganancias aumentan el coste de no contar con ellas.

En el ámbito social, se eleva el número de quienes viven solas o se convierten en cabeza de familia a causa de divorcios y separaciones. Unas y otras precisan una actividad remunerada. De otra parte, la reducción del tiempo exigido por las tareas domésticas, gracias a los electrodomésticos, lleva a muchas mujeres a ansiar su presencia en el mundo productivo por las posibilidades de relaciones que ofrece e, incluso, esperando que el salario les otorgue mayor peso en las decisiones familiares. Necesidades generales y actitud de las interesadas propician un cambio sustancial en la imagen de las trabajadoras, al que colabora decisivamente la presencia de mujeres con alto nivel de cualificación. La mujer activa recibe mayor consideración que el ama de casa, cuya posición social se devalúa al entenderse que sólo las que carecen de opciones laborales eligen dedicarse a las tareas domésticas. Tal desvalorización genera amargura entre quienes se encuentran siendo amas de casa.

Finalmente, hemos de citar entre las razones que favorecen la inserción femenina en el mundo del trabajo remunerado: el fin de las prohibiciones legales de ejercer ciertas profesiones —magistratura, ejército, diplomacia, judicatura—, las presiones del movimiento feminista y los logros educativos del período. La mejora en los niveles de cualificación estimula entre las mujeres el ingreso o reingreso en la actividad productiva y aumenta tanto las opciones profesionales que se les abren como las posibilidades de mejorarlas. Bien es verdad, que no en todos los países existe una correlación directa entre elevado nivel educativo y altas tasas de actividad femenina, pues el efecto de aquel es contrarrestado por otros factores sociales, culturales, políticos y económicos.

3.1.2. sus consecuencias

Las características que enmarcan la presencia laboral de las mujeres a partir de mediados del siglo XX van a ser una mezcla de elementos heredados y de cambios que se introducen poco a poco y con intensidad variable según los aspectos a que nos refiramos.

Las continuidades más señaladas se encuentran en las razones que mayoritariamente motivan a las mujeres a realizar un trabajo remunerado y en la segregación ocupacional y salarial que persiste. En el primer caso, los argumentos familiares mantienen el liderazgo, expresados unas veces en forma de aumentar el presupuesto familiar y otras, de dar a los hijos mejor formación académica. Sin embargo, ya no son los únicos. Un número creciente de mujeres, pertenecientes a las clases medias y acomodadas, afirman trabajar por gustarles su profesión, evitar el aburrimiento de la casa o ser independientes.

La discriminación en las ocupaciones y los salarios se ha mantenido por las indudables oportunidades que supone el incumplir las leyes, fijando las retribuciones o manteniendo la preeminencia masculina. A su vez, se ha visto favorecida porque la mayoría de las mujeres se han incorporado siguiendo los esquemas tradicionales y en los sectores o ramas considerados femeninos. Los efectos negativos de esta situación, unidos a la creciente sensibilidad social hacia la injusticia que representa, promovida por los grupos feministas, han llevado a que muchos estados desarrollen políticas intervencionistas en esta materia, sobre todo a partir de 1980.

Respecto a las ocupaciones, el objetivo inicial fue conseguir la “igualdad de trato” a la hora de obtener un puesto; más tarde, el concepto se cambia por el de “igualdad de oportunidades” que parece más justo. Para lograrla, los parlamentos han aprobado leyes igualitarias y los gobiernos han adoptado medidas de acción positiva que estimulan el cumplimiento de aquellas y diversifican las opciones profesionales de la mujer. Tales son los incentivos financieros dados a los empresarios y los programas para integrar a la mujer en sectores no tradicionales o con gran demanda, promover su acceso al empresariado, flexibilizar el horario laboral para quienes lo necesitan, etc. En el ámbito de los salarios, la idea de “igual salario a igual trabajo”, se convierte en compromiso de los estados al firmarse la Convención N.º 100 de la OIT (1951) y recogerse en el artículo 119 del Tratado de Roma (1957). A partir de los años sesenta, viendo que las diferencias persistían al no existir puestos exactamente iguales para los dos sexos, se reformuló el principio como “salario igual a trabajos de valor comparable”. El problema ahora es establecer esa equivalencia.

Aunque el éxito de esta legislación a favor de la igualdad no puede aún medirse por su carácter reciente, sí es posible decir que no ha evitado que persista un claro desajuste entre ley y realidad. Desajuste cuyas raíces son múltiples: imperfecciones conceptuales del contenido de las normas, ámbito de aplicación restringido —básicamente grandes empresas y sector público—, inadecuado sistema de reclamaciones, etc. Algunos países han tratado de evitar ese desfase con otras leyes que obligan a cumplir lo establecido en materia de igualdad y/o encargando a ciertas comisiones —Australia, Canadá, Estados Unidos, Irlanda, Reino Unido— que vigilen su aplicación. Los logros son moderados en todos los casos porque, en definitiva, la ley es sólo un instrumento y hasta que el principio de igualdad no forme parte esencial de la negociación colectiva y sea defendido por todos los agentes sociales no estaremos en camino de hacerlo realidad.

Entre los cambios que han afectado a la población activa femenina en este período cabe señalar:

- a) Los relativos a su reparto por edad y estado civil.
- b) El trasvase de efectivos de unas ramas productivas a otras.
- c) El desarrollo de las ocupaciones a tiempo parcial y los contratos temporales.
- d) La significación otorgada a la carrera profesional.

Nos quedaremos con esta última idea para analizar el fenómeno de *discriminación salarial*. Izquierdo (1997) apunta que el origen de la discriminación salarial está en que a la mujer se le valora menos, en que hay una mayor oferta de mujeres dispuestas a trabajar que empresarios dispuestos a contratarlas, y en que las responsabilidades familiares pueden interferir en el desempeño del trabajo remunerado. Además esta autora distingue entre discriminación salarial y desigualdad salarial. La discriminación se produce cuando por un mismo trabajo, la mujer cobra menos que el hombre, mientras que la desigualdad viene dada cuando la mujer cobra menos porque produce menos debido a que tiene que atender a su familia.

Podría decirse que los fundamentos que sustentan la desigualdad/discriminación salarial entre hombres y mujeres van en dos direcciones: por una parte, los que se apoyan en la menor capacidad de la mujer para desempeñar un trabajo fuera del hogar, y por otra, los que otorgan a la mujer el rol de hacerse cargo de las tareas domésticas y cuidar de la prole. Ambas ideas son estereotipos de género.

En efecto, desde los albores de la Humanidad, cuando hombres y mujeres cazaban y recolectaban vegetales y frutos para alimentarse, la diferenciación de roles sexuales ha venido determinada por la función reproductiva. Durante la etapa de gestación y crianza

de la prole, la mujer no podía mantenerse ni cuidarse por sí misma, por lo que dependía del hombre. Lo que comenzó con una diferenciación de raíz biológica, se fue asentando culturalmente y cuando se abandonó el nomadismo por el sedentarismo y se fundaron los primeros asentamientos, recayó en la mujer el papel de ocuparse de las tareas domésticas así como de otras tareas que pudieran compatibilizar con ellas. Por el contrario, las actividades del hombre no estaban ligadas al hogar y disponía de un ámbito mayor de relación. Como apunta Ovejero, esta situación se fue racionalizando, de modo que se autoconvenciesen, tanto hombres como mujeres, de que ese era el “orden natural”.

A partir de este momento se activaron los procesos psicológicos de carácter atribucional que propiciaron la formación de los estereotipos, es decir, los roles sexuales, que aunque en principio surgieron por causas biológicas, recibieron una causalidad psicológica, con un razonamiento similar a este: “Si las mujeres se encargan de la casa y de criar a los hijos será porque son más sensibles, afectivas y dependientes que los hombres, los cuales son más agresivos y están más preparados para la confrontación y el esfuerzo físico”. El resultado de este proceso es un sustrato cultural que justifica la desigualdad laboral en la superioridad de uno de los sexos y en la desigual distribución de las cargas familiares entre hombres y mujeres.

En España el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral empezó más tarde y de forma más lenta en un principio. En este, como en otros temas, también acumulamos un considerable retraso respecto al resto de países europeos y, más aún, respecto a EE.UU. Baste un indicador muy representativo, la tasa de actividad femenina (porcentaje de mujeres activas respecto a la población de entre 16 y 64 años), que proporciona el último *Employment Outlook* de la OCDE. En 1999, dicha tasa se situó en España en el 49,9%, casi 10 puntos porcentuales (pp) por debajo de la media de la UE y 21 pp por debajo de EE.UU. En cambio, en el caso de los hombres, las diferencias con estas dos zonas se reducían a 0,1 y 11 pp, respectivamente. Podemos decir que el retraso acumulado se está acortando pues en 1990, las diferencias en las tasas femeninas eran 3 pp más elevadas respecto a la UE y 5 pp respecto a EE.UU.

El problema es que a este ritmo podemos tardar unos tres decenios en converger con la UE, más o menos lo mismo que podemos tardar en igualar el nivel de renta per cápita si sigue el mismo ritmo de reducción de la última década. De ello puede deducirse que en gran medida nuestro menor nivel económico deriva de la menor tasa de actividad y ésta, a su vez, de la menor participación de la mujer.

Así las cosas, el sistema productivo no es capaz de absorber a las mujeres trabajadoras de la misma forma que a los varones, y de esta forma la discriminación en su contra encuentra unos cauces de solución sumamente ralentizados. De ahí que la tasa de paro femenina (18,7% en 2001) no sólo duplica a la de la UE, sino que también duplica a la de los hombres en España, y en Castilla y León.

3.1.3. la situación en Castilla y León

Como primera aproximación, podemos decir que a pesar de que en la última década la incorporación de mujeres se ha acelerado, rompiendo el tradicional comportamiento procíclico del empleo femenino, las tasas de actividad y ocupación de las mujeres de Castilla y León siguen siendo mucho más reducidas que las de los hombres y, sin embargo, la tasa de paro es sensiblemente superior. Es decir, en nuestro país todavía trabajan menos mujeres y las que lo hacen tienen un nivel de precariedad en sus empleos mayor que los hombres. Es así, además, en todos los sectores y ramas de actividad, excepto en las

correspondientes a los servicios públicos y servicios de carácter social, donde existe una mayor igualdad entre ambos sexos.

En el capítulo cinco abordaremos con datos una situación que, por otra parte, no es desconocida en otras comunidades españolas, pero que se produce con más intensidad en las regiones que tienen un mercado laboral más débil en cuanto a su capacidad de generación de empleo. Es el caso de Castilla y León. Parece existir, por lo tanto, una correlación entre un mercado laboral poco dinámico y un mayor nivel de discriminación de la mujer. De todos modos, cada región presenta características y peculiaridades específicas que, para Castilla y León, podrían resumirse básicamente en las siguientes:

La incorporación de la mujer ha sido más tardía que en la mayor parte de regiones españolas, pero en los últimos años se ha acelerado de manera creciente y es de esperar que lo siga haciendo en los próximos años.

La redimensionalización del sector agrícola ha afectado especialmente al empleo femenino, reduciendo la presencia de mujeres en la agricultura por debajo de la media nacional. Como en la industria castellana y leonesa la participación femenina es muy reducida —las diferencias de trato entre los trabajadores de ambos sexos en este sector no ayudan a que las mujeres se dirijan hacia estas actividades—, lógicamente la concentración en el sector servicios ha sido mucho mayor que en el conjunto nacional.

Dado el escaso desarrollo de las actividades terciarias más modernas (telecomunicaciones, servicios a empresas..) en Castilla y León, el proceso de segmentación ocupacional se produce con más intensidad que en otros territorios ya que las mujeres activas concentran más su búsqueda de un puesto de trabajo en las ramas correspondientes a los servicios públicos y servicios de carácter social.

En otro orden de cosas, a lo largo de los últimos años se está observando un desplazamiento de la discriminación de acceso al mercado a la discriminación de acceso a un empleo estable, fenómeno que se produce en toda España pero que en Castilla y León tiene una mayor intensidad. Las mujeres, que no son desde ningún punto de vista un colectivo marginal, representarán en pocos años la mitad de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, sus altos niveles de precariedad afectarán con un peso creciente a los indicadores de calidad del mercado laboral.

La incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha destapado el problema de la insuficiencia de generación de empleo. La discriminación existente parece más bien una consecuencia de la debilidad de la demanda del mercado de trabajo que de la incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral. Las regiones que como Castilla y León tienen un evidente retraso de su tejido productivo, escasa implantación de modernas tecnologías, reducida interconexión entre las distintas actividades sectoriales y una fuerte dependencia externa, son las que más sufren el problema de ese desajuste estructural. Desajuste al que sólo se puede poner remedio con políticas de activación económica en las áreas más avanzadas tecnológicamente y que mayor dinamismo introducen en la generación de riqueza y empleo.

3.2. estereotipia de género y rol laboral

La estereotipia de género se ha analizado bajo la suposición de que el género está asociado irremediamente a una serie de características que son distintas para hombres y mujeres. Concretamente, al género masculino se le asocian características que tienen más

que ver con la acción y con valores agentes, como la toma de iniciativa, la creatividad artística o científica, mientras que se considera que la mujer actúa de forma orientada a valores comunales, como la atención a personas mayores, el cuidado de enfermos o niños. Además, cada persona incorpora en su autoconcepto múltiples facetas que formarán su propia identidad de género. Esta perspectiva multifactorial de género considera el rol profesional como una de las características que sirven para definir la propia identidad de género (López y del Olmo, 1999, López-Sáez, López-Zafra, Osca y Gómez, 1999). Además, debemos de tener en cuenta que el contexto en el que se desarrolla la actividad profesional está influyendo en su identidad, esto es, de la múltiples identidades que posee un sujeto, la que esté operativa en un momento dado va a depender, fundamentalmente, del contexto (Morales, 1998).

López y del Olmo (1998) decidieron estudiar la percepción de los estereotipos genéricos aplicada al trabajo en dos países tan distintos como España y Colombia. La justificación en la elección como muestra de ordenamientos sociales tan diferentes procede de la teoría elaborada por Best y Williams (1990, 1993), para quienes los estereotipos de género son fundamentalmente transculturales, repitiéndose con características muy similares en la totalidad de las culturas del mundo. Sin embargo, los propios autores matizan tales afirmaciones. Pues bien, la importancia de este trabajo radica en dos cuestiones: por un lado, la definición a lo largo del mismo de una serie de valores típicamente masculinos y de otra serie de valores típicamente femeninos; y por otro, las conclusiones del mismo.

Efectivamente, en el trabajo encontramos una sistematización de valores asociados a genéricos masculinos y femeninos que pueden inscribirse como muestra la Tabla 1.

Tabla 1

Roles y valores masculinos y femeninos.

Roles y Valores masculinos	Roles y Valores femeninos
Dureza	Calidez
Dominancia	Afectividad
Autoritarismo	Preocupación por los demás
Egoísmo	Dependencia
Independencia	Pasividad
Agresividad	Irracionalidad
Competitividad	Interpersonalidad
Racionalidad	Emocionalidad
Objetividad	Seguidores
Activos	
Ejecutores	
Jefes	

Fuente: López y del Olmo, 1998.

Las conclusiones a las que llegan estas autoras respecto del estudio realizado en España y Colombia, pueden resumirse en tres puntos fundamentales:

1. La identidad de género se construye desde una serie de variables y es una categoría flexible, decidida por la persona y en la cual influye de manera decisiva el contexto.

2. La ocupación o trabajo es un factor muy importante para la descripción que las mujeres hacen de sí mismas, como personas individuales y como colectivo.
3. Las mujeres españolas no estereotipan tanto como las colombianas y los rasgos de género no tienen tanto peso en la interacción social, aunque todavía tienen importancia.

Esta idea de desaceleración en la identidad de género en la sociedad española en referencia a otra bien distinta como la colombiana, nos permite afirmar la posibilidad de influir decisivamente en la transformación de los estereotipos, siempre que éstos reproduzcan situaciones de discriminación efectiva. Y de hecho, esta idea fundamental permite también diseñar una serie de estrategias de actuación.

Lo más importante es que esta presión está empezando a calar en la sociedad y en las organizaciones, encontrándonos con empresas españolas que están introduciendo cambios en su manera tradicional de gestionar los recursos humanos para dar respuesta a las necesidades que la incorporación masiva de mujeres debe conllevar. Lo importante es que se empieza a tener conciencia del alcance y trascendencia que comporta la feminización del mercado laboral.

Muchas mujeres están reexaminando sus tradicionales carreras profesionales preguntándose si factores como la total disponibilidad y el trasladarse de un lugar a otro, son realmente criterios necesarios en los puestos directivos o son meramente una descripción de una típica carrera masculina. En los planes de la “carrera partida”, cada día más populares, una mujer directiva o una profesional puede tomar unos años de su trabajo para estar con sus hijos sin perder posiciones en su trayectoria profesional, así como continuar teniendo acceso a los beneficios de la empresa y a la formación, mientras dura su ausencia. El esfuerzo económico que hace la empresa le sirve para mantener la capacidad de desempeño de esa persona y para no perder la inversión que ya ha realizado.

En cuanto a la formación académica, sigue dándose una diferente elección. Las mujeres continúan eligiendo especialidades consideradas tradicionalmente femeninas como Hogar, Peluquería, Enfermería, Profesorado de EGB, Trabajo Social, Filología o Psicología, mientras que los hombres muestran mayor diversidad en sus elecciones (Agut, 1996). Lo mismo puede decirse respecto a la formación no reglada, tanto ocupacional, donde las mujeres consiguen un menor nivel de inserción tras el curso en comparación con los hombres (INEM, 1995); como en la formación continua, donde todavía es baja y poco conocida la tendencia de las mujeres a formarse en el propio trabajo (Véase Agut y Salanova, en proceso).

Las propias actitudes de las mujeres hacia aspectos relacionados con el mundo laboral deben ser tomadas en consideración, si se atiende a la capacidad de éstas para predecir o guiar sus roles en distintos ámbitos (Petty y otros, 1997). En la medida en que las personas adopten actitudes favorables hacia cuestiones como el propio trabajo, la formación, la innovación tecnológica, su situación personal puede verse favorecida.

Aunque la literatura hace hincapié en que tener actitudes favorables hacia la formación para el puesto de trabajo favorece el comportamiento laboral (Orpen, 1993; Warr y Brunce, 1995; Tharenou, 1997); no existe investigación empírica concluyente sobre el papel real que pueden jugar estas actitudes en la población de mujeres, población por otra parte, altamente heterogénea (Agut y Salanova, en proceso).

La formación puede jugar un papel importante en este aspecto, sin embargo no es suficiente. Aunque la mujer tiene una mayor presencia en la Universidad, y sus calificaciones

suelen ser más elevadas que las de sus compañeros del sexo masculino, esto no se refleja a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

3.3. rol laboral y maternidad

3.3.1. conciliación de la vida laboral y familiar

Hasta mediados del siglo XX las costumbres o las expectativas sociales, incluso factores como una mediocre educación, determinaron que la función de la mujer estuviera dirigida, básicamente, a las tareas del hogar. La mujer encontraba en el matrimonio su medio de supervivencia y éste, junto con la educación de los hijos, eran motivos suficientes para que interrumpiese su carrera profesional y encontrase un enorme freno a su actividad laboral, la cual pasaba a ocupar un puesto secundario.

No obstante, hemos podido observar con el paso del tiempo que la mujer ha ido ganando espacio en el terreno laboral. Los factores determinantes de su tradicional discriminación han ido desapareciendo. El nivel de educación ha aumentado y con el traslado del campo a la ciudad, el papel de la mujer en el matrimonio y ante las responsabilidades familiares sufrió una transformación.

Muchas mujeres que tienen un puesto de trabajo fuera de casa normalmente deben asumir casi en solitario las responsabilidades familiares y domésticas, lo que le impone limitaciones a la hora de competir en términos de igualdad con el hombre en el mercado de trabajo. Hay factores culturales aún no totalmente desaparecidos que hacen que la mujer y el hombre tengan diferentes funciones sociales, de modo que los ingresos que la mujer puede aportar a la unidad familiar sean considerados como “complementarios”.

Aquellas mujeres que, además del cuidado del hogar, realizan un trabajo fuera del hogar deben compatibilizar ambas tareas, lo que supone el doble de trabajo de lo que soporta un hombre porque normalmente el trabajo doméstico es básicamente responsabilidad femenina.

La mujer sigue siendo la gran desfavorecida tanto dentro como fuera de casa. Por una parte, el trabajo en el hogar no está remunerado. Por otra, además, las mujeres se encuentran con grandes discriminaciones en el ambiente laboral. Todavía en la actualidad, además de observarse una diferenciación de retribución con respecto a trabajos “de igual valor”, puede constatarse una tendencia a discriminar a la mujer, entre otros motivos, por razón de su posible embarazo. Éste es uno de los principales motivos, incluso podría afirmarse que el primordial, de que la mujer soltera sea mejor candidata a la obtención de un puesto de trabajo que la mujer casada. Contrariamente, en el caso del varón el matrimonio funciona como estímulo a la actividad laboral.

Tener hijos menores no otorga ningún derecho a elegir turno o jornada de trabajo; sin embargo, tanto el padre como la madre pueden acogerse a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional de la remuneración, si tiene a su cargo un menor de seis años o algún minusválido psíquico o físico, aunque sea mayor de edad, que no desempeñe actividad retribuida.

Las mujeres se ven en la obligación de compatibilizar trabajo y vida familiar. Para los hombres es diferente, ya que por lo general no están dispuestos a sacrificar su vida profesional por el cuidado de los hijos o por la familia en general. Esta es la opinión que manifiestan las mujeres entrevistadas a propósito de nuestro estudio, al señalar que por lo general las muje-

res que han triunfado en la vida, en el campo laboral, en el artístico, o en cualquier otro, son solteras o divorciadas. Es una cuestión cultural, se considera que el hombre tiene que traer el dinero a casa, pero la mujer debe atender la casa y cuidar de sus hijos. Pero además es una cuestión de valores personales: la mujer valora más la familia, se hace más responsable de ella... Pero las cosas están cambiando. Cada vez hay más mujeres que renuncian a tener hijos para poder desarrollarse profesionalmente sin ningún obstáculo.

Cuando preguntamos a las mujeres castellanas y leonesas si es necesario sacrificar parte de la vida personal a favor de la profesional, afirman que no es posible llegar a ocupar un puesto de responsabilidad trabajando seis horas al día, o que el hecho de tener hijos puede impedir llegar a lo más alto en el ámbito profesional. Afirmaciones estas que dejan entrever una clara situación de desventaja de la mujer con responsabilidades familiares frente a las posibilidades de desarrollo profesional. También es cierto que existen puntos de vista totalmente opuestos. Así, hay quienes afirman que todo depende de la capacidad de organización de cada mujer, y que se puede ser una buena madre y ama de casa a la vez que se disfruta de éxito profesional.

3.3.2. familia y profesión

En el transcurso de la pasada década, las mujeres parecen haber otorgado una creciente importancia a sus metas en el terreno laboral, pero este cambio no se ha producido a costa de reducir la importancia concedida al hogar y al ambiente familiar, ni ha disminuido el conflicto esperado entre roles (Morgan, 1992). Tal evolución ha supuesto para las mujeres nuevos desafíos en su planificación de la carrera profesional (Russell y Rush, 1987). De hecho diversas investigaciones han explorado modelos y medidas que ayudaban a la mujer a organizar y estudiar los problemas asociados con los múltiples roles vitales, incluyendo las expectativas ante estos roles, el conflicto entre hogar y carrera profesional y el realismo con el que se consideraban estos roles múltiples.

De acuerdo a los resultados obtenidos por Roberts y Newton (1987), casi todas las mujeres encuentran bastante difícil integrar la familia y la profesión y piensan que han sacrificado, o bien la profesión por la familia, o esta última por la primera (Barberá y Lafuente, 1996).

Hombres y mujeres muestran similares actitudes sobre su inclusión en diversos roles adultos, pero existe una notable diferencia de género en la perspectiva temporal, en las expectativas de rol y en las ideas implícitas sobre lo que va a ser la edad adulta. (Greene y Wheatley, 1992). La orientación de la mujer hacia el trabajo parece estar ligada a factores individuales como la madurez vocacional, la autoeficacia, factores de personalidad y actitudinales. Asimismo, ha sido posible comprobar la complejidad de esos compromisos vitales múltiples al encontrar conflictos en la relación entre la elección de una ocupación no tradicional y los planes de fuerte compromiso con el hogar o con los roles vitales tradicionales (O'Connell y otros, 1989).

Los resultados de las investigaciones realizadas hasta la fecha muestran que la combinación de múltiples roles no compromete la salud física de las mujeres ni tampoco su bienestar psicológico, y de hecho está asociada con altos niveles de autoestima (Baruch y Barnett, 1986; Hibbard y Pope, 1991). Análogamente, cuando se ha considerado la satisfacción con los roles no laborales (pareja, familia, vida en general) se ha encontrado que la satisfacción marital se relaciona consistentemente con características relativas al género y con el hecho de compartir, así como el percibir apoyo de sus esposos y familias.

Tabla 2**Relevancia de distintos roles.**

Rol vital	Satisfacción con el rol (rango de 1 a 7) ordinal media: de 1 a 6)	Ranking de importancia de los roles (posición (rango de 1 a 42 puntos)	Relevancia media (importancia x satisfacción)
Maternal	6.43	5.12	33.00
Pareja	6.41	4.81	31.51
Ocio	5.57	2.90	16.90
Laboral	4.95	3.07	16.20
Amigos	5.29	3.22	9.60
Doméstico	3.12	1.77	5.60

Fuente: Vera, Martínez y Paterna (1998).

En lo que se refiere a la relevancia de los distintos roles vitales (como combinación de la importancia y satisfacción atribuida a ellos) podemos observar que el rol principalmente valorado es el maternal, seguido de la pareja y a bastante distancia de los demás. Esto demuestra un centramiento prioritario en el terreno afectivo familiar e íntimo. El rol laboral aparece en un cuarto lugar, aunque su valoración no puede ser considerada baja. El rol ligado al desempeño de las tareas domésticas aparece en último lugar y recibe una valoración claramente inferior a la de otros roles (Tabla 2).

Las mujeres con empleo no pierden responsabilidad en otros ámbitos. Según Snack (1983), el empleo en la mujer no disminuye su sentido de responsabilidad hacia el cuidado de los hijos y la familia, de forma que su tiempo libre se convierte en tiempo para ellos. En efecto, en nuestra sociedad la identidad de la mujer está muy ligada al rol de atención familiar, y de hecho percibe fracaso si desatiende las responsabilidades familiares (Green y otros, 1987). También debemos tener en cuenta el escaso valor social de muchas formas de empleo femenino. Como explica Figueroa (1998), quizá el nuevo sujeto de la postmodernidad no deba ser comprendido como un sujeto centrado en el *self* (sí mismo) e incardinado en una estructura social previamente establecida, sino que habrá que considerar su marco de relaciones sociales generadoras de identidad y las posibilidades de ruptura de encapsulamiento que pueden existir dentro de dicha estructura social.

Los resultados del estudio realizado por Levinson (1978-1986) sobre las etapas por las que atraviesan varones y mujeres en la edad adulta aportan muchos datos relativos a sus respectivas carreras profesionales y a la forma de compaginarlas con otras parcelas de la vida, como el matrimonio o los hijos. Las diferencias más llamativas entre ambos sexos se refieren a la clase de sueños que alientan unos y otras, y a la mayor conflictividad en las mujeres para llevar a término simultáneamente una familia y una profesión. Los varones tienden a depositar todas sus esperanzas en el trabajo. En términos generales, las mujeres tienen un sueño más lineal y de trayectoria más compleja, que dificulta el logro de sus metas. Poco más del 15 por 100 tiene el sueño unificado de desempeñar el rol tradicional de esposa y madre a tiempo completo al igual que sus propias madres. Algo menos del 18 por 100 se centra de manera exclusiva en los logros profesionales, mientras que el resto desea compaginar trabajo y matrimonio, aunque de distintas maneras y con distintos gra-

dos de ambición. La inmensa mayoría da más importancia al matrimonio, y supedita sus sueños a su relación conyugal (Robert y Newton, 1987).

En la Tabla 3 podemos observar cómo las diferencias en las pautas profesionales de las mujeres y los varones vienen marcadas precisamente por las diferentes opciones a las que las primeras recurren para intentar compaginar trabajo y familia, cuando se inclinan hacia el sueño complejo. Aunque las clasificaciones son de los años cincuenta, siguen estando vigentes, ya que probablemente lo único que desde entonces debe haber cambiando son las proporciones de mujeres o de varones que se ubicarían dentro de cada una de las alternativas planteadas.

En un estudio comparativo Paludi (1991) encontró que tanto las mujeres de más edad (de 35 años en adelante) como las jóvenes (entre 20 y 35 años) expresan en mayor medida que los varones, una preocupación por compatibilizar y coordinar trabajo y familia. El conflicto entre responsabilidades domésticas y profesionales sigue estando presente incluso entre las mujeres más jóvenes. Resultados similares ofrece Metcalfe (1989), concluyendo que las mujeres tienen que renunciar mucho más que los varones a su vida privada (pareja e hijos) para poder conseguir éxito en su profesión.

Tabla 3

Diferencias intersexuales en las pautas ocupacionales

VARONES	
CONVENCIONAL	Tanteo inicial al acabar los estudios sucediéndose ciertos cambios de empleo, hasta alcanzar el definitivo.
ESTABLE	Tras los estudios encuentran su trabajo definitivo.
INESTABLE	Sucesivos cambios de empleo, manteniéndose cierto tiempo en cada uno de ellos.
ENSAYO MÚLTIPLE	Cambios frecuentes, absoluta carencia de estabilidad en el empleo.
MUJERES	
AMA DE CASA	Se casa relativamente joven y se dedica toda su vida al hogar y a la familia.
CONVENCIONAL	Trabaja cierto tiempo antes de casarse y una vez se casa se dedica exclusivamente a su hogar.
ESTABLE	Similar al modelo masculino del mismo nombre. Implica dedicación exclusiva a la profesión.
DOBLE PROFESIÓN	Ejerce como ama de casa y al mismo tiempo trabaja fuera de ella.
CARRERA INTERRUMPIDA	Trabaja hasta el momento de casarse y tener hijos, interrumpe su carrera durante la etapa de crianza y cuando los hijos son algo mayores reanuda su profesión.
CARRERA INESTABLE	Trabaja o se dedica al hogar, en distintos intervalos temporales, en función de las circunstancias económicas, de salud, etc.

Fuente: Paludi, M.A. (1991) "Annals of the New York Academy of sciences".

En 1994, Barberá y sus colaboradores realizaron una investigación entre los profesores de la Universidad de Valencia, concluyendo que las mujeres tienen que renunciar a la vida familiar y se perciben más discriminadas laboralmente tanto en su acceso laboral como, sobre todo, en su promoción profesional dentro de la carrera universitaria. A pesar de no haber diferencias significativas en relación con la motivación de logro ni con respecto a la autoimplicación en el trabajo, las diferencias se hacen evidentes en relación con las situaciones familiares de los profesores universitarios. La importancia concedida al rol laboral no ha aminorado la relevancia con la que se perciben otros roles más tradicionales de la mujer.

Las mujeres tardan mucho más en afianzarse profesionalmente. En el primer estudio de Levinson casi todos los varones alcanzaban un buen estatus profesional al final de su transición de los treinta años. Por el contrario, las mujeres, en términos generales, no lo conseguían hasta bien entrada la madurez.

En la proximidad a los treinta años, mujeres y varones suelen reevaluar sus logros, metas y objetivos, con resultados algo distintos. Cabe la posibilidad de que los varones introduzcan algún cambio en su trayectoria profesional o en su estilo de vida, pero sin modificar sus objetivos fundamentales. Por el contrario, las mujeres que están orientadas hacia el matrimonio y la familia tienden a dar un giro hacia los objetivos ocupacionales, mientras que, por lo general, las mujeres más centradas en la carrera empiezan a conceder más importancia al matrimonio y a la familia.

En un estudio de Adams (Golombok y Fivush, 1994), mujeres que ejercían la abogacía seguían un recorrido profesional paralelo al de los varones hasta la transición de los treinta años. En ese momento, la mayoría de las mujeres relegaban el éxito laboral por detrás de la satisfacción familiar, mientras que los varones permanecían centrados en su carrera.

La mayor relevancia otorgada por las mujeres a los hijos, frente al rol laboral, implica la primacía del ámbito. Algo que sigue manteniendo las relaciones asimétricas de poder entre los sexos, a menos que cambie la valoración y significado social de rol de cuidado de los hijos y de las relaciones familiares. La visión tradicional o la relevancia usualmente asignada al ámbito familiar está ampliamente instalada en las mujeres, y todas ellas asumen como prioritario el rol maternal, siendo además lo que más les satisface.

Resulta visible que en nuestro contexto cultural la vida familiar se mantiene como fundamental foco de interés y elemento organizador de las vidas y prioridades de adultos y jóvenes de ambos sexos.

3.3.3. un caso concreto

Desde los años 90, como producto de la consideración de la discriminación como un aspecto ilegal, empresas, escuelas y organizaciones sociales ya no rechazan a los candidatos porque sean mujeres. Pero a pesar de este avance, a día de hoy seguimos encontrando desigualdad en las oportunidades laborales ofertadas a unos y a otras.

Solamente en empleos donde no existe una inestabilidad evidente, y por el contrario existe la posibilidad de horarios compatibles con el hogar, donde las presiones productivas y las regulaciones de la relación laboral no son especialmente drásticas y las asalariadas perciben como no problemática su situación laboral, disminuye el posible choque entre hogar-empleo.

Atendiendo a la casuística concreta, la presidenta del Instituto Europeo de Derecho afirma: "Es un dato objetivo que las maternidades siempre ralentizan la promoción profesio-

nal de la mujer”. En el mismo sentido, desde la Asociación de Mujeres Juristas se advierte que “sigue siendo común que, después de tener hijos, a las mujeres se les ofrezcan restricciones de contrato”.

El pasado 31 de octubre de 2000 el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, publicaba una sentencia declarando que el caso de despido de E.G. se trata de una clara discriminación sexual por causa de maternidad. Los hechos se remontan diez años atrás, cuando E.G. comenzó a trabajar en Red Eléctrica Española como asesora jurídica. E.G. acababa de cumplir 25 años y estaba recién licenciada en Derecho con un expediente de sobresaliente. Su brillante curriculum le sirvió para conseguir una de las pocas becas de la Fundación Empresa Pública y así fue como ingresó en Red Eléctrica.

En sus primeros cinco años en el departamento de asesoría jurídica fue asumiendo cada vez más responsabilidades y llegó a tener un estatus de élite. Su carrera profesional continuó creciendo pero se estancó tras su primer embarazo, en 1995. Con el segundo, un año más tarde, su situación empeoró. Empezaron a quedar limitadas sus responsabilidades, a la vez que se asignaban sus funciones a un colega recién incorporado al departamento.

Por último, el pasado enero, E.G. dio a luz a su tercer hijo, una niña, y al reincorporarse fue trasladada a un puesto de una categoría seis veces inferior a la suya aunque se le mantenía el sueldo. Ante esta situación puso una denuncia en la Inspección de Trabajo. Así surgió la paradoja: pasó de representar a su empresa ante los tribunales por conflictos jurídicos, a enfrentarse a ella llevando a juicio a sus máximos responsables.

Como resultado de la Sentencia del Juzgado de lo Social, la empresa indemnizó a E.G., además de publicar la sentencia durante 30 días en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo de Red Eléctrica Española.

El fallo “ha sido una sorpresa” para la empresa y algo excepcional para algunos abogados laboristas, es la primera vez que un juez atiende al quebranto de la salud producido por el trato discriminatorio, poniéndole un precio al dolor sufrido”, dice el abogado defensor, José Garrido.

Todavía, en pleno siglo XXI, no ha pasado el suficiente tiempo para que las mujeres se puedan beneficiar de los cambios producidos en los años 70 y 80. Uno de los factores que impiden el progreso de las mujeres son sus propias expectativas. Esperan tener más tiempo fuera del trabajo (por ejemplo para el cuidado de sus hijos), lo cual reduce sus expectativas a la hora de conseguir el salario cumbre de su carrera. De otro lado, la mujer suele otorgar menor importancia a los resultados laborales, incluyendo el salario, que la que otorgan los hombres. Finalmente, la mujer tiende a compararse a sí misma con otras mujeres.

3.4. rol laboral y gestión del propio tiempo

“Bueno, no nos engañemos, mira, en segundo de carrera en el Colegio Mayor éramos unas noventa chicas, y por lo menos treinta no tenían otra inquietud; su mayor meta era casarse, tener hijos y ser amas de casa”.

M.A.E. Directiva de Empresa de Servicios.

Ser ama de casa es un trabajo realmente polifacético: la limpieza, la educación de los hijos, las compras, la cocina, las gestiones administrativas y médicas, el transporte y, en definitiva, cualquier actividad que tenga que ver con cubrir las necesidades de los miembros de la familia. Tareas fundamentales pero poco reconocidas y, claro está, no remuneradas. ¿Cómo se reparten estas tareas las parejas españolas? Se constata que los hombres tienen mejor disposición y ayudan más. Pero llevar una casa es algo más complejo que comprar o cocinar. Tiene que ver con organizar y controlar todos los engranajes para que la máquina doméstica funcione correctamente. Y esa responsabilidad sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Así se pone de manifiesto en el estudio *Usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*, según el cual las españolas invierten casi ocho horas diarias en el trabajo doméstico, mientras que los hombres sólo emplean dos hora y media. Y lo que más mérito tiene es que tres millones de españolas, según *El informe sobre protección social de las mujeres*, aprobado por el CES (Consejo Económico y Social) Nacional, compaginan el cuidado de su casa con una jornada laboral. En un reciente trabajo patrocinado por el Instituto de la Mujer se ofrecían las siguientes cifras: “Los hombres realizan un 72% del trabajo remunerado y un 25% de labores sin sueldo. Mientras que las mujeres realizan un 28% de trabajo remunerado y un 75% de tareas por las que no cobran nada”.

Tabla 4

Análisis cuantitativo de las estrategias de compatibilización familia-empleo en España

Tareas	Mujer %	Pareja %	Ambos %	Ninguno %
Poner la lavadora	77,1	3,0	14,0	5,9
Planchar	76,4	2,0	9,9	11,7
Limpiar los baños	69,9	1,9	15,1	13,1
Tender la ropa	68,4	5,7	18,1	7,8
Preparar la comida	66,5	6,7	18,4	8,3
Limpiar los cristales	65,0	5,0	16,1	14,0
Quitar el polvo	62,3	2,7	20,9	14,1
Hacer las camas	60,7	4,3	28,5	6,5
Pasar el aspirador/barrer	60,1	5,2	23,0	11,8
Fregar cacharros	55,8	6,5	30,7	7,1
Regar las plantas	54,9	11,8	17,6	15,7
Preparar el desayuno	49,9	8,2	38,1	4,7
Hacer la compra	49,7	6,4	42,3	1,6
Llevar a los niños al médico	48,6	4,7	39,2	7,5
Levantarse por la noche para atender a los niños	40,0	5,1	46,5	8,3
Estar con los niños después del colegio	33,1	8,2	33,7	25,0
Llevar a los niños al centro escolar	30,1	8,9	24,9	36,1
Ayudar a los niños con los deberes	29,5	10,2	38,3	22,1

Fuente: “Compatibilización familia-empleo en España”, Universidad Carlos III.

En el estudio *Compatibilización familia-empleo en España*, publicado por la Universidad Carlos III, se han valorado 18 actividades distintas que tienen que ver con el funcionamiento del hogar: desde poner la lavadora hasta ayudar a los niños a hacer los deberes, pasando por planchar, limpiar, fregar, hacer la compra, etc. Pues bien, de todas las tareas analizadas no hay ninguna que realicen mayoritariamente los hombres, y sólo hay tres que un número significativo de parejas hace de manera conjunta. A saber: levantarse por las noches para atender a los niños, acompañarles cuando salen del colegio y ayudarles a hacer los deberes. Las tareas que más repelen a los hombres son algunas de las más básicas: la limpieza, la preparación de la comida y el cuidado de la ropa. Ni que decir tienen que estas labores, recaen sobre los hombros de sus compañeras.

La socióloga Silveria Agulló, coautora del mencionado estudio, señala que “los varones españoles se vuelcan más en todo lo que concierne a los hijos, porque es más enriquecedor y está mejor valorado socialmente que tareas como fregar el baño o planchar”.

También hay que tener en cuenta que variables como el estado civil, la edad o el nivel socioeconómico, determinan el grado de entrega al trabajo doméstico. De entrada, ocuparse de la casa parece una atribución propia de madres y esposas, porque las personas que no tienen pareja, dedican mucho menos tiempo y dan menos importancia a esta cuestión. En cuanto a la edad, los chicos de menos de treinta años son unos amos de casa bastante aceptables. Mientras que entre los varones mayores de cuarenta, podríamos calificar como de extraordinarios a aquellos que asumen alguno de los trabajos del hogar.

Respecto al factor socioeconómico, los estudios ponen de manifiesto que las mujeres que disfrutan de un alto nivel son las que menos tiempo dedican a las labores domésticas. Pueden hacerlo porque, por un lado, sus maridos colaboran más, y por otra parte, su nivel de ingresos les permite contratar a asistentes que se ocupen de la casa. Pero son una minoría. Basta señalar que, según el CES, en España más de cinco millones de mujeres, el 31% de la población femenina, se dedica exclusivamente a las tareas del hogar. Y el 28% que trabaja fuera sufre severas discriminaciones, como una tasa de desempleo 10 puntos por encima a la de los hombres, y sueldos, en términos generales, un 26% más bajos (según datos de Eurostat).

Ramos (1990) en su libro *Cronos dividido. El uso del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres en España* analiza los resultados obtenidos en dos encuestas diferentes con personas de ambos sexos entre los 16 y 64 años de edad. Sus resultados indican ya, que la igualdad entre hombres y mujeres queda reducida exclusivamente al tiempo dedicado a las necesidades esenciales. En relación a los grupos de actividades considerados por Ramos, los datos encontrados muestran que el trabajo del hogar es realizado, en gran medida, solamente por las mujeres. Ellas acaparan el 89% del total del tiempo dedicado a las labores doméstico-familiares. En contraste, del total del tiempo dedicado al trabajo profesional y académico, los varones acaparan el 67% y las mujeres el 33%.

Este análisis supone un avance para poder enfocar más precisamente las políticas de igualdad de Oportunidades entre géneros, relativas al uso del tiempo, en qué actividades son mayores, qué porcentaje de sujetos siguen distribuyendo su tiempo como corresponde a la división tradicional del trabajo, según los estereotipos sexuales, si hay un movi-

miento hacia la igualdad en la asignación de roles y qué colectivo —mujeres o varones— ha avanzado más hacia la distribución paritaria del tiempo.

Desde el punto de vista funcional, se han utilizado tres clases de variables. Las variables criterio hacen referencia a los usos del tiempo, al tiempo dedicado a las distintas actividades que pueden hacerse a lo largo del día. Cada una de estas actividades es una variable simple, pero a la hora de analizarlas se han utilizado variables compuestas, constituidas por la suma de varias simples. Estas variables compuestas aparecen en el Cuadro 1:

Cuadro 1

Categorización del tiempo y su uso

- **Tiempo dedicado a las necesidades personales.** Incluye actividades como dormir, descansar y reposar; aseo personal (baño, ducha, vestirse, pintarse o maquillarse); comer y reposo por enfermedad.
- **Tiempo dedicado al trabajo doméstico.** Comprende las actividades dedicadas al trabajo de la casa, al mantenimiento de la vivienda, jardín, animales y vehículos, al cuidado de la familia, a las compras y a los servicios médicos y de gestión administrativa.
- **Tiempo dedicado a la educación.** Incluye el empleado a clases, estudio, lectura, etc., si estas actividades están relacionadas con la enseñanza académica o con la profesión ejercida, pero se han llevado a cabo fuera del horario laboral.
- **Tiempo libre o de ocio.** Abarca el tiempo dedicado a la práctica deportiva, el entretenimiento (cine, radio, TV, salir a comer fuera, pasear, etc.), a las relaciones sociales, a la lectura no relacionada directamente con el estudio y la profesión y a los viajes de placer o turismo.
- **Tiempo dedicado al trabajo remunerado.** Se contabiliza dentro de esta variable compuesta el tiempo dedicado a trasladarse al lugar de trabajo desde el lugar de residencia o viceversa, a viajar por razones de trabajo, a trabajar en la ocupación laboral más importante que se tenga y a trabajar en un trabajo diferente al que sea la ocupación principal, pero por el que se recibe algún tipo de recompensa económica.

Fuente: “Cronos dividido. El uso del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres en España”. Ramos (1990).

Tomando el sexo como variable independiente, Álvaro (1999) ha obtenido los interesantes resultados que aparecen reflejados en la Tabla 5.

Tabla 5

La distribución que hacen de su tiempo ambos géneros

	Mujeres	Varones
Necesidades personales	10 h. 8´	10 h. 35´
Trabajo doméstico	7h. 58´	2 h. 30´
Educación	37´	52´
Tiempo libre	8 h.	9 h. 16´
Trabajo remunerado	1 h. 1´	3 h. 22´

Fuente: Álvaro, M. (1999) “El poder discriminante entre géneros de los usos del tiempo”

Puede apreciarse que el sexo aparece como una variable que produce diferencias significativas al 1 por mil en el tiempo dedicado a las necesidades personales. Dentro de este grupo de actividades, se incluyen: descansar, comer, aseo personal y reposo por enfermedad. Solamente al aseo personal dedican más tiempo las mujeres que los varones. Proporcionalmente, las mayores diferencias se dan respecto al reposo por enfermedad. Pues, los hombres emplean el doble de tiempo que las mujeres: 23 minutos, frente a 11. Está en consonancia este dato con las tasas de morbilidad, según las cuales, las mujeres padecen menos enfermedades que los hombres.

Respecto al tiempo dedicado al trabajo doméstico, las diferencias obtenidas indican que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a las tareas domésticas (más de tres veces el tiempo de los varones). Aunque los trabajos realizados ponen de manifiesto que tales diferencias tienden a reducirse de manera importante con el paso del tiempo, Durán y otros (1988) señalan que, cuando las mujeres tienen un empleo, los maridos comparten en mayor proporción las tareas domésticas; y que la contribución de los varones es mayor en los grupos de parejas más jóvenes.

Además, los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres. Dentro de la variable compuesta denominada trabajo remunerado, se incluyen actividades como: traslado al lugar de trabajo, viajes de trabajo, trabajo en ocupación más importante y trabajo en ocupación diferente a la más importante. Pues bien, los resultados encontrados indican que las diferencias mayores entre uno y otro género se dan en relación a la ocupación más importante.

Las diferencias son también importantes, en términos relativos, respecto al tiempo dedicado a trabajar en una ocupación diferente a la más importante. Los varones dedican, en este último caso, 7 minutos como promedio diario, y las mujeres sólo 1 minuto. Se pone de manifiesto que el pluriempleo remunerado prácticamente no existe dentro del colectivo de mujeres. A la mujer le resulta bastante difícil compatibilizar el trabajo doméstico y el extradoméstico, situación que se torna más grave en tiempos de crisis. La sociedad puede entender que un hombre tenga dos trabajos remunerados, pero no comprende que los tengan las mujeres.

Aproximadamente el 85% del total de la población distribuye su tiempo conforme a los estereotipos sexuales tradicionales. Es decir, los hombres, según el estereotipo masculino, y las mujeres, según el femenino. En concreto, las actividades de la casa que producen las mayores diferencias entre uno y otro sexo son, por orden decreciente: cocinar, fregar, quitar el polvo, barrer y planchar.

Las funciones discriminantes obtenidas, relativas al uso del tiempo, permiten clasificar mejor a los hombres que a las mujeres, debido a que el comportamiento de aquéllos es más homogéneo que el de éstas, respecto a las variables con mayor poder predictivo, es decir, las tareas del hogar.

En definitiva, las diferencias encontradas ponen de manifiesto que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y los varones dedican más tiempo que las mujeres al trabajo remunerado. Se aprecia una tendencia a la equiparación, en cuanto al tiempo dedicado al trabajo remunerado, pero no tanto en cuanto al tiempo dedicado al trabajo doméstico. Las mujeres se incorporan progresivamente al mundo laboral, pero, como contrapartida, los varones no se incorporan, al mismo ritmo, al reparto de

las tareas domésticas. Por consiguiente, la mujer trabajadora se ve obligada a llevar una doble jornada —trabajo de puertas para fuera y trabajo de puertas para adentro—.

- El trabajo doméstico es una variable compuesta que engloba al trabajo de la casa, el cuidado de la familia, la realización de las compras y el mantenimiento del hogar, animales, jardín y vehículo. En todos estos grupos de actividades, hay diferencias entre mujeres y varones. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres en todos los casos, a excepción hecha de las actividades de mantenimiento.
- Los hombres dedican más tiempo a la educación que las mujeres. La mayor parte de estas diferencias se producen en la asistencia a cursos relacionados con la profesión; en este caso los varones emplean más de tres veces de tiempo que las mujeres.
- Los varones dedican más tiempo que las mujeres a descansar, comer y reposo por enfermedad, variables todas ellas incluidas dentro del grupo denominado como necesidades personales, en cambio, el sexo femenino destina más tiempo que el masculino al aseo personal.

Como consecuencia de las conclusiones anteriores, relativas al desigual reparto del tiempo entre varones y mujeres, es necesario señalar que cualquier política de igualdad de oportunidades ha de ir focalizada, por encima de todo, a conseguir un reparto más equitativo, entre uno y otro género, del trabajo doméstico y, más concretamente, de las tareas de la casa.

Las estrategias para la igualdad de oportunidades necesitan incluir cambios en las estructuras y en las actitudes. La dirección de la diversidad, con todas sus connotaciones, es uno de los grandes retos del futuro.

3.5. mujer y economía sumergida

Empleada del hogar, mujer de la limpieza o asistenta son sólo algunos de los diferentes nombres que recibe una trabajadora ocupada de las tareas de limpieza y mantenimiento de una casa, tareas que en ocasiones se extienden al plano de lo humano con el acompañamiento de niños y de personas mayores. Los inconvenientes y la desconsideración social que suscita a menudo este grupo de actividades, sitúa a la trabajadora del hogar en uno de los puestos más desfavorecidos de la escala laboral.

Las desventajas se multiplican al tratarse de uno de los cuadros más proclives a nutrir las arcas de la **economía sumergida** y las que logran normalizar su situación de trabajadoras son tan sólo unas pocas. A pesar de ello, ni siquiera aquellas mujeres que obtienen las condiciones indispensables para entrar a formar parte de los millones de afiliados a la Seguridad Social, pueden disfrutar de un sueldo benévolo. El salario mínimo en España de una asistenta a tiempo completo es de 2.333 pesetas diarias. Suelen verse obligadas a cumplir al menos 6 horas por día trabajado, así la remuneración por horas de actividad apenas alcanza las 400 pesetas. Además de este salario, las prestaciones por desempleo no cubren su categoría profesional, y si no disponen del derecho a cobrar el paro, las pensiones por jubilación no las dejan en mejor lugar, ya que figuran en el último peldaño del sistema piramidal.

El número de empleados de hogar a nivel nacional, tanto hombres como mujeres, era en el 2000 de 150.200 personas, es decir, el 1,05% del total de la población activa española, o lo que es lo mismo, de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Pero la realidad nos obliga a desconfiar de los datos oficiales, pues el número real de asistentes es mucho mayor que el reflejado en las listas. En la Comunidad de Castilla-León, las mujeres que figuran en régimen especial de empleadas de hogar son un total de 883, mientras que las trabajadoras reales superan en más de seis veces la cifra oficial: son 6.180, de las cuales 5.297 entran a formar parte de las listas negras de nuestro país, en lo que entendemos por **economía sumergida**. Son demasiadas las personas excluidas del aparato estadístico y fiscal del Estado, con los consiguientes problemas a la hora de reclamar unas condiciones mínimas justas.

Por otra parte, el servicio doméstico se ha convertido en el recurso de muchas amas de casa que tras la ruptura de su pareja (separación, divorcio, viudedad ...) se ven en la necesidad de salir de casa y enfrentarse al mundo laboral. A veces aparece como única vía de escape; después de un largo período sin trabajar, las que en su día desempeñaron alguna actividad de mayor aceptación social encuentran que su edad se ha convertido en un obstáculo y sus últimos años dedicados al hogar determinan de forma inevitable esa salida. Continuarán realizando las mismas funciones que las ocuparon hasta el momento, pero esta vez de forma remunerada.

La proliferación de parejas en los que ambos cónyuges trabajan fuera del hogar, ha contribuido a la demanda creciente de mujeres de la limpieza (los hombres aún constituyen una pequeña minoría cuya edad media no alcanza los 40 años). Con objeto de descongestionar medianamente la carga de actividades y de no prolongar así la jornada laboral en casa, muchas mujeres son contratadas por horas para ocuparse de las faenas más duras. Otro factor determinante a este respecto es la mayoría de población de edad avanzada —y Castilla-León es un claro exponente—. Matrimonios ancianos o personas que viven solas y a duras penas se valen por sí mismas, solicitan igualmente el servicio de estas mujeres, cuyo trabajo físico queda supeditado a la relación humana que su sola presencia ya implica.

El problema de la no cotización de los trabajadores es la pérdida de ventajas a favor del empleador: al no pagar impuestos ni seguridad social, con unos gastos de infraestructura prácticamente inexistentes, los costes de producción se reducen beneficiando de forma especial al empleador.

Alrededor del 75% de las personas que trabajan como empleadas del hogar no está dado de alta en la Seguridad Social. Esto significa que tres de cada cuatro trabajadoras del sector no tienen ningún tipo de cobertura legal y, por lo tanto, todos sus derechos se ven menoscabados. El 25% restante está bajo el amparo del Régimen Especial del Servicio Doméstico que, de cualquier manera, no satisface a este colectivo que lo considera totalmente obsoleto y reivindica su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores.

La presidenta de la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Valladolid, Lourdes García, detalla cómo está la situación del sector: "Una empleada que trabaje menos de 18 horas semanales no puede cotizar a la Seguridad Social", asegura. Por supuesto, en caso de accidente, estará totalmente desprotegida. "Si trabajamos entre 18 y 20 horas semanales, en más de una casa, el empleador no cotiza nada y somos nosotras las que tenemos que pagar la Seguridad Social". En este caso, la empleada debe pagar 19.358 pesetas al mes, independientemente del cómputo de las horas trabajadas durante este período de tiempo.

A partir de las veinte horas semanales la persona que reclama los servicios de una empleada de hogar tiene que darle de alta en la Seguridad Social. Pero tampoco en este supuesto, claramente minoritario, mejoran las prestaciones. El trabajador no tiene derecho a paro; en caso de baja por enfermedad sólo empezará a cobrar a partir del vigésimo octavo día y, durante la incapacidad transitoria, la cotización la abonará el propio empleado. Además, no se le reconocen derechos por accidente.

El problema de esas 5.297 mujeres para acceder al sistema de Seguridad Social no es otro que el de las horas mensuales trabajadas. Por ley, el mínimo de horas destinadas a servicios domésticos ha de ser superior a 72, repartidas en al menos 12 días. Puesto que muchas de las empleadas no cumplen estos requisitos, bien sea por trabajar un número de horas inferior al mínimo, o bien por tratarse de diferentes trabajos (que pueden llegar incluso a superar las 72 horas de rigor), no tienen derecho a beneficiarse del sistema público de seguridad. Carecen de pagas por baja laboral y tampoco disponen de una pensión por jubilación, con lo que la enfermedad y la edad se presentan como dos barreras a derribar para lograr mantenerse. Pero aún hay más, a las desventajas ya mencionadas hemos de añadir la imposibilidad de hacer frente a la compra de un piso o de un coche. Sin una nómina que respalde esas compras tampoco hay credibilidad. En cuanto a los préstamos bancarios, es prácticamente imposible que un banco conceda un préstamo a una de estas trabajadoras.

Son muchas las mujeres en Castilla y León que no cotizan en la Seguridad Social, con un futuro un tanto desesperanzador. Se ven abocadas a un desamparo económico absoluto cuando dependen única y exclusivamente de los ingresos obtenidos por el desarrollo de esta actividad. Las trabajadoras que no cotizan se ven condenadas a desempeñar las labores de limpieza de por vida, siempre y cuando quieran seguir disfrutando de unos ingresos.

En este sentido, el único punto a su favor es la edad, ya que no existen afortunadamente los prejuicios que se mantienen en otros ámbitos de trabajo, o existen de cualquier modo pero a la inversa. Hay que tener en cuenta que la edad media de una asistenta ronda los 45 años. Sorprendentemente es uno de los pocos trabajos en los que se da preferencia a la mujer madura y madre de familia. Los hijos no suponen ningún obstáculo, al contrario, en ocasiones dan credibilidad y avalan la experiencia y el buen hacer de una empleada del hogar.

El aumento de la inmigración en España ha favorecido la proliferación de una masa de mujeres desempleadas de distintas nacionalidades. Una gran parte de ellas han conseguido hacerse un hueco en el ámbito de la limpieza. En los últimos años, el servicio doméstico se ha convertido en uno de los mayores reclamos para extranjeras. Su crecimiento en Castilla y León es hoy más palpable que nunca, extendiendo su presencia con una rapidez desconocida hasta el momento. Más del 30% de permisos de trabajo concedidos a extranjeros por la Administración Española, en 1998, se destinaron a la categoría de trabajadores del hogar. Concretamente, se obtuvieron 31.905 permisos, de los cuales 24.135 fueron dirigidos a mujeres entre las que destacan tres nacionalidades sobre el resto: la dominicana (la más abundante), la ecuatoriana y la marroquí.

Conscientes del estado de necesidad de estas mujeres, ya sean extranjeras, ya sean españolas, no son raras las veces en que empleadores incurren en casos de explotación y abusos, obteniendo a menudo provecho del estado de necesidad que experimentan.

Este problema se agrava en el caso de las internas, donde parece ser más complicado establecer unas barreras horarias. El resultado final, generalmente, siempre es el mismo. No se respetan las horas contratadas en un principio.

En definitiva, la gran desventaja de estas mujeres es la carencia de una ley que ampare sus derechos, puesto que como legalmente no son trabajadoras y no constan oficialmente como beneficiarias de esos derechos, no disponen de mecanismos legales con los que defender su situación, ya que tampoco cumplen los requisitos legales para entrar a formar parte del gran aparato estatal. Su única solución es la de encontrar un trabajo fijo con el que asegurar una vejez incierta.

Un caso ante el Juzgado de lo Social de Valladolid

“Llevaba trabajando en la misma casa durante siete años pero no estaba asegurada”, explica M.A., empleada de hogar de 39 años. “En 1999, surgieron las discrepancias porque los empleadores querían que trabajase dos horas más a la semana los sábados, pese a que había un acuerdo de palabra —no se respetan para nada los pactos verbales— entre ambas partes en sentido contrario”. Entonces, dejó el trabajo y buscó otra alternativa. “Había leído la ley y sabía que trabajaba las horas suficientes —30 horas semanales— como para que estuviera dada de alta en la Seguridad Social”, continúa.

Tras darse de bruces con la desatención de un sindicato —“los abogados prácticamente ni me escucharon y aseguraron que no había forma de reclamar porque estábamos hablando de un domicilio privado”— se puso en contacto con la ahora Asociación de Trabajadoras del Hogar de Valladolid, que ya había ganado una docena de demandas. Tras un acto de conciliación sin acuerdo, presentaron la demanda. “Reclamaba la Seguridad Social, más que la cantidad adeudada”. Finalmente, la justicia dio la razón a esta trabajadora doméstica y reconoció la relación laboral con los demandados. Poco después, tras una denuncia ante la Tesorería de la Seguridad Social, la Inspección de Trabajo obligó a los demandados a cotizar por los siete años.

M.A. atribuye gran parte de esa falta de reclamaciones a que es un colectivo totalmente desinformado y a la ausencia de contacto entre unas trabajadoras y otras, un hecho que hunde en el silencio al sector. Por todo ello, anima a las mujeres a exigir sus derechos. “Hay que superar el miedo y luchar por su dignidad”. “La gente cree que no tiene ningún derecho, pero no es así”, advierte. Además, añade que hay muchos abusos porque “si te vas, viene otra”. Considera que este sector “no mejora porque nadie lucha para reivindicar sus derechos”.

Empleadas de hogar. Un colectivo desprotegido

Desgraciadamente, cuando se habla de servicio doméstico no viene al caso utilizar el masculino porque es prácticamente imposible encontrar a hombres que se ocupen de estos menesteres, a excepción de choferes y mayordomos. De hecho, los mismos colectivos y asociaciones que reivindican los derechos laborales y sindicales de este sector optan por el femenino. El perfil de las empleadas del hogar ha cambiado mucho. Antes, este sector se nutría con personas sin estudios, sobre todo procedentes del medio rural. Sin embargo, cada vez son más las estudiantes que dedican algunos años a esta actividad. La mayoría tiene el bachillerato completo o cinco años de FP, pero también hay muchas per-

sonas con estudios medios y superiores. Esta es una de las razones por las que la mayoría de las personas que trabajan como empleadas de hogar considera este empleo como algo transitorio y “porque no queda otro remedio”, explica Lourdes García, presidenta de la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Valladolid.

Las reivindicaciones tratan de que este sector deje de ser la actividad marginal y sumergida de las mujeres, sobre todo se ceba con aquellas socialmente más débiles y que sólo ven esta salida laboral. La citada Asociación de Trabajadoras de Hogar de Valladolid posee una bolsa de trabajo en la que están apuntadas dos centenares de personas. Sin embargo, reconocen que tienen poco movimiento. Esto demuestra las dificultades que atraviesa el colectivo, ya que al comprobar las condiciones que exige la ley, los demandantes de una trabajadora prefieren recurrir a la ilegalidad.

3.6. la mujer en el ámbito profesional militar y de la seguridad ciudadana

Uno de los ámbitos laborales en que **la mujer está menos representada** es el de las Fuerzas de Seguridad Ciudadana y Fuerzas Armadas, y ello, a pesar de que en España, al igual que en el resto de Europa, la población activa femenina en este ámbito se ha incrementado de forma continuada en los últimos 15 años.

En el análisis de la policía más próxima al ciudadano nos encontramos con la Policía Local, existente aún en núcleos urbanos de reducida dimensión. Pues bien, el número de Policías Locales en Castilla y León es de 2.172. De ellos, 312 son mujeres, lo que representa un 14,4%. La situación se agrava en los niveles jerárquicos más altos. En los cuerpos municipales de Policía Local de nuestra Comunidad Autónoma hay 184 mandos, de los cuales un escaso 11% son mujeres. Las posibilidades de que la mujer ocupe puestos de responsabilidad (Intendentes, mayores, inspectores, subinspectores...) dentro de los cuerpos de Policía Local crecen cuando el tamaño de la plantilla es mayor. Así, por ejemplo, tenemos el caso de la Policía Local de Valladolid, con una plantilla actual de 424 policías (61 son mujeres). En esta ciudad, la Policía Local cuenta con 36 mandos, de los cuales 4 son mujeres. Pero si bien Valladolid pudiera reflejar una situación desequilibrada, lo cierto es que el sesgo masculino se incrementa en todas las plantillas de ciudades menores. Así, tenemos el caso de Burgos, que dispone de 236 policías, de los cuales solamente 5 son mujeres. La Policía Local de Burgos no cuenta con ninguna mujer entre los 34 puestos de mando existentes en la actualidad. Y si esto ocurre en Burgos, la situación de plantillas de poblaciones de reducida dimensión donde todos los Policías Locales son varones, es la más común. Claro, que esta situación tiene causas muy diversas y si somos objetivos podemos afirmar que en la Policía Local hay igualdad de oportunidades desde hace veinte años, pero las mujeres no se presentan a este tipo de trabajos, y mucho menos a puestos de jefatura.

Tabla 6

Distribución laboral en las policías locales en Castilla y León

	Total	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
Policías	2.172	312	14,4%	1860	85,6%
Mandos	184	20	10,9%	164	89,1%

Fuente: Datos de la Policía Local de Castilla y León. Elaboración propia.

Si analizamos con detenimiento los cambios ocurridos en el área militar podemos observar que la gente tiene opiniones muy diferentes respecto a si la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas supone un avance positivo o si, de lo contrario, se trata de algo negativo. La cuestión que se plantea es si las mujeres contribuyen a “civilizar” las Fuerzas Armadas o si éstas “embrutececen” a las mujeres. De cualquier manera, es evidente que presenciamos un proceso de transición y que están ocurriendo algunos cambios espectaculares.

Al finalizar la guerra del Vietnam únicamente había un 1,6 % de mujeres de las Fuerzas Armadas de los EE.UU.; en 1993 el porcentaje se incrementó a más del 11%. Ese mismo año el 7% de las Fuerzas Armadas de Gran Bretaña estaba compuesto por mujeres, y en 1998 que esta cifra asciende al 10%. En los años cuarenta, Winston Churchill elegía a mujeres miembros del Women Royal Naval Service (WRENS) —Servicio de la Marina Real de Mujeres— para taquigrafar sus encuentros cumbre con Roosevelt y Stalin. La Armada Británica ha seguido un proceso similar desde 1992, aunque todavía se prohíbe a las mujeres su participación en primera línea del frente de combate. La Royal Air Force dispone de mujeres que pilotan helicópteros y aviones de transporte; otras se entrenan para pilotar aviones a reacción tan veloces como el bombardero Tornado.

El país con mayor número de mujeres en sus ejércitos es EE.UU.: un 14% del total de efectivos. Sin embargo, a diferencia de España, el personal femenino no tiene allí acceso al 20% de los empleos, y su presencia está vetada en los submarinos y en aquellos destinos en los que estén expuestas a un contacto prolongado con el enemigo. En Canadá, las mujeres militares son el 10,8% del total de soldados. Pueden acceder a cualquier empleo, excepto a los de submarinos. Aunque no tienen limitaciones, sólo el 0,6% de las mujeres forman parte de tropas de combate. El personal femenino que sirve en el Ejército británico ronda el 8%. También allí se les niega la posibilidad de formar parte de la tripulación de los submarinos, así como de la infantería de marina. En Alemania, la entrada de la mujer es mucho más tímida. Hasta junio de este año, sólo podían acceder al Ejército las mujeres dispuestas a realizar labores sanitarias y las que quisieran formar parte de las bandas de música militares.

Por lo que respecta a España, la presencia de mujeres en las fuerzas armadas es reciente. Diríamos que evolutivamente las mujeres han ocupado puestos primero en las Policías Locales, Guardia Civil, Policía Nacional y, finalmente, Ejército convencional. Un caso prototípico es el de la Legión. En este momento hay nueve mujeres en los tres Tercios de la Legión: tres en Almería, tres en Ceuta y tres en Melilla. Un estudio dirigido a comienzos de los noventa por el teniente Javier Calderón afirmaba: “es innegable que por la propia constitución física, la mujer no está igual preparada que el hombre para afrontar los mismos retos físicos”, y concluía afirmando que la mujer supera al hombre en “resistencia al dolor, flexibilidad y elasticidad”, mientras que el hombre es superior en “altura, peso, resistencia, potencia y fuerza”.

En el Ejército de Tierra ubicado en Castilla y León la situación de las mujeres es, podríamos decir, europea: según la información a la que hemos podido tener acceso, solamente un 15% de los 4.000 soldados de nuestra comunidad son mujeres. Además, de los 700 cuadros de mando militares (oficiales y suboficiales), un escasísimo 2% son mujeres. Estos datos no hacen sino confirmar la presencia minoritaria de la mujer en el ámbito militar.

Un ejemplo más de que la ausencia de discriminación no es suficiente para poder hablar de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres lo encontramos en un pensamien-

to castrense estereotipado: “mujeres sí, pero según en que destinos”. Muchos de los obstáculos con el que se encontraban las mujeres en el pasado han desaparecido, pero las desigualdades siguen existiendo.

Aquellos obstáculos obligaron a realizar serias modificaciones en la infraestructura de las unidades. La tarea principal fue crear espacios diferenciados para ellas, sobre todo en los módulos de alojamiento. A pesar de los cambios, Defensa reconoce que en determinados ejercicios o maniobras las necesidades obligan a una convivencia más estrecha entre militares de ambos sexos. La incorporación de la mujer también planteó la necesidad de perseguir las conductas que atenten contra la libertad sexual de los militares. Mientras, en cuanto a los uniformes, en un primer momento, las mujeres vistieron la misma ropa que los hombres, aunque al final su diferente fisonomía obligó a abandonar esta norma. Hoy, los efectivos femeninos de los tres ejércitos disponen de uniformes especiales para ellas.

La discriminación sufrida por las mujeres en el ejército es la más antigua y persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio y la que más formas ha revestido, desde la simple y brutal violencia hasta los más sutiles comportamientos falsamente protectores.

3.7. la mujer en el sector público

La situación de la mujer en el sector público merece ser estudiada en un capítulo aparte, por la alta tasa de ocupación femenina y sus especiales características.

En nuestro estudio sobre la integración laboral femenina han participado numerosas mujeres ocupadas en el sector público. Para todas ellas es evidente que todavía existe una clara discriminación de la mujer a la hora de acceder a puestos de responsabilidad. Sin embargo, la Administración Pública es, junto con servicios, el sector que ocupa a más mujeres y que más ha mitigado la discriminación laboral entre hombres y mujeres. La mujer busca en este ámbito un puesto laboral de carácter estable. Además, las mujeres encuentran en este ámbito mayor facilidad para compatibilizar profesión y vida familiar: horarios, guarderías, posibilidad de excedencias por cuidado de hijos... Puesto que el acceso al sector público se realiza mediante pruebas objetivas, se elimina la posibilidad de discriminación existente en la empresa privada.

Así, según una de las entrevistadas, inspectora de Hacienda, “las mujeres escogen el sector público sobre todo porque los baremos son más objetivos y hay menos discriminación”. Pero en su opinión, si bien es verdad que en la Administración Pública todos acceden por igual a los mismos puestos de entrada, cuando se trata de puestos de libre designación, los hombres por lo general están más representados.

Así, podemos preguntarnos: ¿cuál es la situación de la mujer en el organigrama de la Junta de Castilla y León? En total son sesenta y cuatro los altos cargos políticos en nuestra Comunidad Autónoma. De éstos solamente trece son mujeres, lo que constituye un 20,3%. Concretamente estos puestos son: Jefa de Prensa del Presidente, Directora de Gabinete, Directora de Asuntos Europeos, Consejera de Economía y Hacienda, Consejera de Medio Ambiente, Directora General de Turismo, Directora General de Comercio, Directora General de Patrimonio y Cultura, Directora General de la Mujer, Directora General de Empleo y Formación, Directora General de Relaciones Laborales, Directora General de Salud Pública y Directora General de Recursos Humanos.

Vamos a centrar a continuación nuestro análisis en los sectores de educación y sanidad públicas, para finalmente hacer una breve reseña a las Cámaras de Comercio, órganos de naturaleza mixta, entre lo público y lo privado.

El sector de la **educación pública** ocupa en Castilla y León a 34.591 trabajadores, según datos de la Consejería de Educación y Cultura. De los 33.291 docentes, el 58% son mujeres. La enseñanza concertada, que incluye a alrededor del 30% del total de trabajadores del sector educativo de Castilla y León, cuenta con un porcentaje de ocupación femenina del 65%.

A la luz de estos datos, y tras un primer análisis, queda confirmado que el sector educativo es uno de los sectores laborales donde la mujer está más representada. Pero a pesar de ello, hay todavía muy pocas mujeres en los órganos de gobierno de las universidades o en los puestos de docencia e investigación más importantes. A nivel nacional, por ejemplo, dos mujeres han accedido al puesto de rectora en las 68 universidades, entre públicas y privadas que hay en España. Ninguna de estas dos rectoras pertenece a universidades de Castilla y León.

El *"Informe sobre la igualdad de género en la Universidad de Valladolid"*, campus de Palencia, Soria, Segovia y Valladolid, elaborado por encargo del Secretariado de Asuntos Sociales del Vicerrectorado de Alumnos y subvencionado por la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León, aporta datos interesantes sobre la situación de la mujer en la Universidad vallisoletana. En dicha universidad, el Consejo Social, órgano de participación por excelencia y donde están representados todos los estamentos de la comunidad universitaria, cuenta únicamente con un 4% de mujeres. En el caso del equipo rectoral, rector y vicerrectores, persiste el desequilibrio de género: de trece miembros sólo tres son mujeres. Si nos trasladamos a la Junta de Gobierno, integrada por 65 personas, las mujeres son 10 frente a 55 varones y existen estamentos, como institutos universitarios, directores de departamento o personal docente e investigador en los que la representación femenina es cero. Mientras que los alumnos son ocho, las alumnas son tres. En el caso del claustro, la representación femenina es del 22%. En las direcciones de departamentos, el 14% está en manos femeninas. Y en el caso de la dirección de Centros e Institutos Universitarios, se reduce al 4%. Entre docentes e investigadores la cuota femenina es del 36,8%. Pero las catedráticas sólo representan el 6,14%. Suben en el caso de las escuelas universitarias hasta el 37,5% y sólo superan a los varones en la categoría de profesores ayudantes, con el 54,37%. La realidad de la Universidad de Valladolid bien puede servir como claro ejemplo de la situación de la mujer en la totalidad de la comunidad universitaria de nuestra Comunidad.

Pasemos a analizar la situación laboral de la mujer en el **ámbito sanitario**. En Castilla y León 13.977 personas desarrollan trabajos dentro del ámbito sanitario hospitalario, y es llamativo que de éstas el 72,8% sean mujeres y el 27,2% hombres. Con el objeto de evitar explicaciones precipitadas de este hecho hemos analizado en profundidad la situación laboral de estas mujeres, para ello en primer lugar hemos establecido las categorías que existen dentro de este plano laboral y después hemos examinado la presencia de mujeres y varones en cada una de ellas. En aras de ser parsimoniosos y facilitar el análisis de los datos, hemos establecido cinco categorías laborales, que pasamos a describir:

- **Categoría A:** donde incluimos a directivos, jefes de servicios y médicos especialistas. Esta integrado por profesionales con mayor nivel formativo y responsabilidad laboral.

- **Categoría B:** aglutina a mandos intermedios, encargados, diplomados y D.U.E's.
- **Categoría C:** integra a los operarios especializados, técnicos y a los que poseen un nivel formativo de F.P. II.
- **Categoría D:** se sitúan los operarios auxiliares y los que poseen un nivel formativo equivalente a F.P. I.
- **Categoría E:** comprende a una gran diversidad de trabajos que no requieren de cualificación, como los puestos de limpieza, peón, pinche, celadores, etc.

En la Tabla 7, podemos observar que estas categorías profesionales sanitarias requieren de distintos efectivos de recursos humanos. Así se necesita de un mayor número de trabajadores para desarrollar aquellos puestos relacionados con la categoría D (51,4%), seguido en importancia a cierta distancia por la categoría E, (17,7%). Los puestos que necesitan ser integrados por menos personal son los pertenecientes a las categorías A, B y C.

Este orden, establecido sobre el total del personal empleado en los hospitales castellanos y leoneses, varía en función del sexo del trabajador, así las mujeres poseen la máxima representación (19,68%) dentro de la categoría D, mientras que los varones se concentran en mayor medida dentro de la categoría A.

Este dato nos informa de que los varones están desarrollando los puestos de mayor responsabilidad y de nivel profesional más elevado, mientras que las mujeres ocupan aquellos que gozan de poco prestigio y para los que se requiere menos formación, tales como auxiliar de administración, auxiliar de enfermería, etc. Este aspecto también ha sido constatado en los análisis realizados en empresas de diversa índole.

Tabla 7

Relación de porcentajes por sexo y en total en cada categoría profesional

Categorías	Mujeres	Varones	TOTAL
A) Directivos/ Jefes de Servicio/ Médicos Especialistas	5,34%	7,58%	12,92%
B) Mandos Intermedios/ Encargados/ Diplomados/ D.U.E.'s	5,99%	5,01%	11%
C) Operarios Especializados/ F.P. II/ Técnicos	5,41%	1,53%	6,94%
D) Operarios Auxiliares /F.P. I	45,53%	5,91%	51,44%
E) Personal No Cualificado/ Limpieza / Celadores	10,52%	7,18%	17,70%
TOTAL	72,79%	27,21%	100%

Fuente: Datos facilitados por los hospitales públicos de Castilla y León.

El segundo lugar en importancia de ocupación para ambos sexos es la Categoría E, dentro de esta se engloban empleos muy diversos, y hemos podido constatar como éstos se distribuyen de manera diferencial, así las mujeres se concentran fundamentalmente en aquellos relacionados con la limpieza y la cocina, mientras que los hombres desarrollan aquellos que requieren de mayor esfuerzo físico tales como celador o peón.

La categoría B es para ambos sexos la tercera más representativa dentro de este ámbito de trabajo. Vemos como los efectivos femeninos igualan a los masculinos en los puestos que requieren de cierta responsabilidad y donde también se deben a un superior.

Nos encontramos diferencias entre ambos sexos a la hora de establecer la categoría menos característica, pues mientras que para los varones es la C, para las mujeres es la A. De nuevo este dato está informándonos de que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de mayor relevancia profesional, económica y social.

La imagen de un doctor varón —y una enfermera mujer— sigue siendo el prototipo vigente en los hospitales de Castilla y León, aunque todo parece indicar que esta situación está empezando a cambiar, como lo denota la mayor presencia de la mujer en puestos que llevan asociado más poder y responsabilidad y el gran número de mujeres licenciadas en medicina.

Para concluir con este análisis de la situación laboral de la mujer en el sector público, nos referiremos a las **Cámaras de Comercio**, entes de carácter público y privado. En Castilla y León hay 14 Cámaras de Comercio, que ocupan en total a 160 personas. En estos organismos casi un 50% son mujeres. Sin embargo, entre los treinta puestos de Dirección, sólo encontramos cuatro mujeres. En definitiva, estas instituciones son representativas de una realidad ampliamente extendida por ámbitos laborales diversos.

Podemos concluir señalando que en el sector público existe una clara tendencia favorecedora de la plena integración laboral de la mujer y la equiparación de sus derechos. Se observa sin embargo, y al igual que en el sector privado, una deficiencia en lo que se refiere al acceso en igualdad de condiciones a puestos de decisión y responsabilidad.

4

Estudio comparativo de la legislación laboral referida a mujeres

ces

4.1. introducción

Las comunidades autónomas del Estado Español, de acuerdo con la Constitución y con los correspondientes Estatutos de Autonomía, son las encargadas dentro de sus respectivos ámbitos geográficos, de realizar las políticas dirigidas a la promoción de la mujer y la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

En las páginas que siguen realizaremos un análisis comparativo de la normativa en torno a la mujer y a la igualdad de oportunidades entre Castilla y León, la Comunidad de Extremadura y del País Vasco. Como ya hemos señalado en la introducción, la elección de las citadas comunidades para la realización del estudio comparativo, obedece a un criterio restrictivo presidido por la aleatorización. Partiremos de la sistematización y ordenación de un conjunto de disposiciones legales vigentes hasta la fecha de cerrar este estudio en cada una de estas comunidades autónomas, y por último presentaremos un análisis de contenido de dichas disposiciones legales entre las comunidades señaladas.

A lo largo de las páginas siguientes citaremos las normas atendiendo a su número y contenido, para concluir al final de este capítulo con un análisis diferenciado a propósito de los incentivos, preocupaciones y protagonismos de las normas sobre la igualdad de oportunidades en las tres comunidades autónomas elegidas.

Una cuestión que el lector debe considerar es el universo normativo a analizar, ya que los aspectos relativos a la mujer y a la igualdad de oportunidades han sido objeto de regulación por normas de distinto rango, es decir, leyes, decretos, órdenes y resoluciones, sin que tampoco haya demasiada homogeneidad entre el rango normativo y su contenido.

Por otra parte los organismos responsables de llevar a cabo estas políticas difieren en las comunidades autónomas citadas. Los siguientes organismos son los responsables de la política de igualdad de oportunidades en las citadas comunidades:

Castilla y León: La *Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades*, dependiente de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social.

Extremadura: La *Dirección General de la Mujer*, dependiente de la Consejería de Cultura.

País Vasco: El *Instituto Vasco de la Mujer*, dependiente de la Presidencia del Gobierno Vasco.

A continuación presentaremos la normativa vigente de los distintos organismos reguladores por comunidad autónoma, y en orden cronológico. Advertimos al lector de la enumeración sucesiva de normas ajena a todo discurso literario.

4.2. normativa autonómica

4.2.1. Castilla y León

En Castilla y León, la *Consejería de Sanidad y Bienestar Social*, a través de la *Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades*, se encarga de impulsar políticas de acción positiva, desde todos los departamentos de la Administración de la Comunidad, y de apoyar iniciativas en la igualdad de derechos, en la promoción social y laboral de las mujeres y en la asistencia de sus problemas específicos.

La normativa de la comunidad autónoma sobre la mujer e igualdad de oportunidades comprende:

Orden de 28 de febrero de 1996, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Regional de la Mujer (B.O.C. y L. n.º 48 de 7 de marzo de 1996).

Decreto 155/1997, de 24 de julio, por el que se aprueba el “II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León” (B.O.C. y L. n.º 144, de 30 de julio de 1997). Quedando derogado el Decreto 53/1994, de 3 de marzo, por el que se aprueba el “Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer” en Castilla y León.

Orden de 21 de mayo de 1998, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crean los centros de mujer en cada Servicio Territorial de la Junta de Castilla y León, dependerán de la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.

Orden de 13 de enero de 1999, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social (B.O.C. y L. de 5 de marzo de 1999), por el que establecen subvenciones para fomentar la promoción y ascenso profesional de las mujeres trabajadoras de Castilla y León.

Decreto 162/1999, de 29 de julio, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por el que se crea la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.

Orden de 25 de noviembre de 1999, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se desarrolla la estructura orgánica de sus Servicios Centrales (B.O.C. y L. n.º 230, de 29 de noviembre de 1999).

Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (B.O.C. y L. n.º 234, de 3 de diciembre de 1999).

Orden de 11 de enero de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social (B.O.C. y L. de 17 de enero de 2000), por la que se convocan subvenciones para:

- Fomentar el autoempleo de las mujeres que tienen a su cuidado hijos de 0 a 3 años.
- La transformación de contratos temporales en indefinidos celebrados con mujeres.
- Pequeñas y medianas empresas para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León.
- Entidades colaboradoras en la igualdad de oportunidades para la inserción socio-laboral de la mujer.
- Empresas para cursos de formación ocupacional dirigidos a la mujer.

- Universidades y entidades sin ánimo de lucro para la celebración de foros sobre la mujer del siglo XXI en Castilla y León.
- Titulados superiores; destinadas a la realización de trabajos de investigación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Corporaciones locales y entidades privadas sin ánimo de lucro, para cursos de formación profesional ocupacional dirigidos a la mujer.

Decreto 5/2000, de 13 de enero, por el que se crea la Red de Asistencia a la Mujer víctima de maltrato o abandono familiar en Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 12, de 19 de enero de 2000).

Decreto 6/2000, de 13 de enero, por el que se regula la acreditación y registro de entidades y centros de asistencia a la mujer en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 12, de 19 de enero de 2000).

Corrección de errores del Decreto 5/2000, de 13 de enero, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por el que se crea la Red de Asistencia a la Mujer víctima de maltrato o abandono familiar en Castilla y León, como recurso que se ofrece a las mujeres y a los menores a su cargo, si los hubiera, para atender las necesidades de asistencia, información, formación y alojamiento temporal que puedan tener (B.O.C. y L. n.º 28, de 10 de febrero de 2000).

Corrección de errores del Decreto 6/2000, de 13 de enero, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por el que se regula la acreditación y registro de entidades y centros de asistencia a la mujer en la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 40, de 28 de febrero de 2000).

Orden del 1 de marzo de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a corporaciones locales para la elaboración de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (B.O.C. y L. de 8 de marzo de 2000).

Orden 3 de abril de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se regulan las características y el uso de los Centros de la Red de Asistencia de la Mujer víctima de maltrato o abandono familiar en Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 73 de 13 de abril de 2000).

Orden de 4 de abril de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social por la que se convocan becas de formación en la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades y Servicios Territoriales de Sanidad y Bienestar Social (B.O.C. y L. n.º 73 de 13 de abril de 2000).

Orden de 5 de julio de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan ayudas para gastos de guardería de niños menores de cuatro años pertenecientes a familias monoparentales, numerosas o con hijos de parto múltiple (B.O.C. y L. de 18 de julio de 2000).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a corporaciones locales y entidades privadas sin ánimo de lucro para cursos de formación profesional ocupacional dirigidos a las mujeres (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a corporaciones locales para la elaboración o actuaciones de ejecución de Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la celebración de foros sobre mujer en el siglo XXI en Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a titulados superiores destinadas a la realización de trabajos de investigación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a empresas para cursos de formación profesional ocupacional dirigidos a las mujeres (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a Universidades de Castilla y León para la realización de determinadas actuaciones sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a empresas colaboradoras en la igualdad de oportunidades e inserción sociolaboral de mujeres víctimas de malos tratos y/o abandono familiar (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a corporaciones locales y entidades privadas sin ánimo de lucro para cursos de formación profesional ocupacional dirigidos a las mujeres (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones a pequeñas y medianas empresas para fomentar el ascenso profesional de mujeres en Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones para fomentar la inserción laboral de mujeres con responsabilidades familiares en Castilla y León, para el ejercicio 2001 (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Orden de 1 de febrero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 2 de enero de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social por la que se convocan subvenciones a Universidades de Castilla y León para la realización de determinadas actuaciones sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (B.O.C. y L. n.º 5 de 8 de enero de 2001).

Decreto 110/2001, de 5 de abril, por el que se modifica el Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula la Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (B.O.C. y L. n.º 73 de 11 de abril de 2001).

Orden de 24 de abril de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones para fomentar los períodos o permisos de paternidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 89 de 9 de mayo de 2001).

Orden de 6 de junio de 2001, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convoca la edición de premio “Castilla y León: Mujer en la Empresa”, correspondiente a 2001.

Decreto 203/2001, de 26 de julio de 2001, por el que se aprueba el “III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” de la Comunidad de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 183, de 1 de agosto de 2001). Quedando derogado el Decreto 155/1997, de 24 de julio, por el que se aprueba el “II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León”.

Orden de 10 de Septiembre de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan los premios “Igualdad de Oportunidades” para los escolares de Educación Primaria de los Centros docentes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 188 de 26 de septiembre de 2001).

Orden de 10 de Septiembre de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan los premios “Igualdad de Oportunidades” para los escolares de Educación Secundaria Obligatoria de los Centros docentes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 188 de 26 de septiembre de 2001).

Orden de 10 de Septiembre de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan los premios “Igualdad de Oportunidades” dirigidos a profesores de enseñanza no universitaria, para la elaboración de material didáctico relativo a la igualdad de oportunidades (B.O.C. y L. n.º 188 de 26 de septiembre de 2001).

4.2.2. País Vasco

En el País Vasco el *Instituto de la Mujer* se creó (por Ley del 5 de febrero de 1988) como un organismo autónomo adscrito a la Presidencia, de esta manera se posibilita un marco jurídico propio para el cumplimiento de las funciones que tiene señaladas como organismo de impulso y coordinación de las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La normativa vigente en la comunidad autónoma relativa a la mujer y a la igualdad de oportunidades comprende los siguientes decretos, órdenes y resoluciones:

Decreto 98/1982, de 10 de mayo, por el que se articulan las medidas de fomento a la contratación de jóvenes y mujeres con responsabilidades familiares (B.O.P.V. n.º 1982068 de 28/05/1982).

Orden de 17 de mayo de 1982, del Consejero titular del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco por la que se disponen condiciones de aplicación del programa de empleo juvenil y de mujeres con responsabilidades familiares (B.O.P.V. n.º 1982069 de 29/05/1982).

Decreto 40/1983, de 6 de abril, por el que se articulan las medidas de fomento a la contratación de mujeres en paro con responsabilidades familiares (B.O.P.V. n.º 1983040 de 07/04/1983).

Orden de 5 de julio de 1983, del Consejero de Trabajo del Gobierno Vasco, de desarrollo del Decreto 40/83, de 6 de abril del Gobierno Vasco, por el que se articulan las medidas de fomento a la contratación de mujeres en paro con responsabilidades familiares (B.O.P.V. n.º 1983107 de 18/07/1983).

Orden de 6 de octubre de 1983, del Consejero de Trabajo del Gobierno Vasco, en desarrollo del Decreto 209/1983, de 3 de octubre, por el que se articulan las medidas de fomento a la integración en sociedades cooperativas de jóvenes sin experiencia profesional y mujeres con responsabilidades familiares (B.O.P.V. n.º 1983158 de 26/10/1983).

Decreto 209/1983, de 3 de octubre, por el que se articulan las medidas de fomento a la integración en sociedades cooperativas de jóvenes sin experiencia profesional y mujeres con responsabilidades familiares (B.O.P.V. n.º 1983149 de 07/10/1983).

Decreto 32/1984, de 23 de enero, por el que se articulan las medidas de fomento al empleo de jóvenes sin experiencia profesional y de mujeres en paro con responsabilidades (B.O.P.V. n.º 1984018 de 27/01/1984).

Decreto 32/1984, de 25 de enero, sobre medidas de fomento al empleo de jóvenes sin experiencia profesional y de mujeres en paro con responsabilidades familiares (corrección de errores) (B.O.P.V. n.º 1984055 de 28/03/1984).

Orden de 17 de febrero de 1984, por la que se reconoce, clasifica e inscribe la Fundación cultural privada de promoción denominada "FUNDACION CULTURAL CENTRO DE PROMOCION DE LA MUJER DE VIZCAYA" (B.O.P.V. n.º 1984049 de 14/03/1984).

Decreto 197/1985, de 11 de junio, por el que se aprueba la publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 25 de marzo de 1985 en materia de protección a la mujer, sobre el traspaso de servicios del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de protección a la mujer, a propuesta de los Consejeros de Presidencia y Justicia y de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, previa aprobación de la Presidencia y deliberación y aprobación del Pleno del Gobierno en su reunión del día 11 de junio de 1985 (B.O.P.V. n.º 1985144 de 13/07/1985).

Decreto 206/1985, de 2 de julio, por la Vicepresidencia para Asuntos Económicos; Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, de traspaso de servicios de las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma al Territorio Histórico de Alava en materia de protección de la mujer (B.O.P.V. n.º 1985148 de 18/07/1985).

Orden de 3 de septiembre de 1985, del Departamento de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, sobre acreditación de centros o establecimientos sanitarios para la práctica del aborto en la C.A.V. (B.O.P.V. n.º 1985185 de 12/09/1985).

Decreto 208/ 1985, de 2 de julio, de traspaso de servicios de las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma al Territorio Histórico de Guipúzcoa en materia de protección de la mujer (B.O.P.V. n.º 1985148 de 18/07/1985).

Ley 5 de febrero de 1988, por el que se crea el Instituto Vasco de la Mujer como un organismo autónomo, dependiente de la Presidencia del Gobierno Vasco. Su fin esencial es

la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco (B.O.P.V. n.º 1988045 de 04/03/1988).

Decreto 311/1988, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Presupuesto para 1988 del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea (B.O.P.V. n.º 1988245 de 30/12/1988).

Decreto 303/ 1988, de 13 de diciembre, por el que se nombra a la Secretaria General del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea (B.O.P.V. n.º 1988240 de 23/12/1988).

Decreto 129/1989, de 6 de junio, por el que se regula la concesión de subvenciones del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea durante el ejercicio de 1989 (B.O.P.V. n.º 1989109 de 09/06/1989).

Decreto 79/1990, de 3 de abril, por el que se convocan los Premios EMAKUNDE para el año 1990. La Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer establece, entre las funciones a desarrollar por éste, la de realizar campañas de sensibilización sobre los problemas de las mujeres en el País Vasco, llevando a cabo aquellas que se consideren oportunas a tal fin (B.O.P.V. n.º 1990081, de 25 de abril de 1990).

Decreto 80/1990, de 3 de abril, por el que se convoca la concesión de subvenciones del Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, para la realización, durante 1990, de trabajos de estudio y/o investigación relacionados con las mujeres (B.O.P.V. n.º 1990081, de 25 de abril de 1990).

Decreto 97/1993, de 6 de abril, sobre la creación de la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi (B.O.P.V. n.º 1993088, de 13 de mayo de 1993).

Decreto 75/1996, de 16 de abril, por el que se regula la concesión de subvenciones del Instituto Vasco de la Mujer, durante el ejercicio 1996, para fomentar el asociacionismo y potenciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de Euskadi (B.O.P.V. n.º 1996084, de 3 de mayo de 1996).

Decreto 52/1997, de 18 de marzo, por el que se regula la concesión de subvenciones del Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, durante el ejercicio 1997, para fomentar el asociacionismo y potenciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de Euskadi (B.O.P.V. n.º 1997063, de 4 de abril de 1997).

Decreto 103/1998, de 9 de junio, de creación de la Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer. Con el objeto de que la Comisión Consultiva, sea un cauce de comunicación entre las asociaciones de mujeres y el Instituto Vasco de la Mujer, de forma que posibilite crear un espacio común donde realizar propuestas, críticas y aportaciones que permitan y favorezcan la ineludible transformación del papel de las mujeres en la sociedad vasca, fomentando una participación más activa (B.O.P.V. n.º 1998119, de 26 de junio de 1998).

Decreto 424/1998, por la que el Gobierno Vasco, a iniciativa de Emakunde, crea la figura de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades", con el fin de incentivar que

las empresas, de modo consensuado con la representación sindical, desarrollen medidas de acción positiva.

4.2.3. Extremadura

En Extremadura la Consejería de Cultura, a la cual está adscrita la *Dirección General de la Mujer*, tiene por objeto implantar en la sociedad extremeña la idea de la necesidad de cambiar las actitudes ante los roles tradicionalmente desempeñados por las mujeres y hombres, como medio para garantizar el principio de igualdad entre ambos sexos.

La normativa autonómica en materia de mujer e igualdad de oportunidades comprende:

Real Decreto 3366/1983, de 7 de diciembre, de la Presidencia del Gobierno, sobre el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de protección a la mujer. (Corrección de errores D.O.E. n.º 22 de 29 de marzo de 1984) (D.O.E. n.º 13 de 28/2/84).

Decreto 15/1984, de 3 de marzo, de la Consejería de Emigración y Acción Social, por el que se adscriben a la Consejería de Emigración y Acción Social de la Junta de Extremadura las competencias transferidas en materia de protección a la mujer (D.O.E. n.º 17 de 13/3/84).

Corrección de errores del Real Decreto 3366/1983, de 7 de diciembre, del Ministerio de Asuntos Sociales, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de protección a la mujer (D.O.E. n.º 22 de 29/3/84).

Decreto 32/1988, de 24 de mayo, de la Consejería de Emigración y Acción Social, por el que se dictan normas para el ejercicio de las competencias transferidas a la Junta de Extremadura en materia de protección de la mujer (D.O.E. n.º 43 de 31/5/88).

Orden de 6 de julio de 1988, de la Consejería de Emigración y Acción Social, por la que se convocan veintiuna plazas para la realización de un Curso Integrado de Formación Profesional de Imagen, Luz y Sonido para mujeres mayores de veinticinco años (D.O.E. n.º 56 de 14/7/88).

Orden de 6 de julio de 1988, de la Consejería de Emigración y Acción Social, por la que se convocan treinta y nueve plazas para la realización de un Curso Integrado de Formación Profesional de Imagen, Luz y Sonido para mujeres menores de veinticinco años (D.O.E. n.º 56 de 14/7/88).

Corrección de errores a la Orden de 6 de julio de 1988, de la Consejería de Emigración y Acción Social, por la que se convocan treinta y nueve plazas para la realización de un Curso de Formación Profesional de "Imagen, Luz y Sonido" para mujeres menores de veinticinco años (D.O.E. n.º 59 de 26/7/88).

Corrección de errores a la orden de 6 de julio de 1988, de la Consejería de Emigración y Acción Social, por la que se convocan veintiuna plazas para la realización de un Curso Integrado de Formación Profesional de "Imagen, Luz y Sonido" para mujeres mayores de 25 años (D.O.E. n.º 59 de 26/7/88).

Orden de 30 de noviembre de 1993, de la Consejería de Educación y Juventud, por la que se convocan subvenciones para Corporaciones Locales que vayan a desarrollar durante el Curso 1993/1994, acciones de alfabetización y formación básica para mujeres cuyas características se ajustan al Plan de Educación Permanente de Adultas en el ámbito de la Comunidad de Extremadura (D.O.E. n.º 141 de 4/12/93).

Orden de 25 de julio de 1994, de la Consejería de Cultura y Patrimonio, por la que se regula el plan de subvenciones para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en las áreas de actuación que contempla el “Plan para la igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 92 de 9/8/94)

Orden de 3 de noviembre de 1994, de la Consejería de Cultura y Patrimonio, por la que se da publicidad a las subvenciones y convenios-programas referidos al Plan de Subvenciones de 1994, para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en las áreas de actuación que contempla el “Plan para la igualdad de Oportunidades de la Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 133 de 22/11/94)

Orden de 22 de febrero de 1995, de la Consejería de Cultura y Patrimonio, por la que se regula el plan de subvenciones para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en las áreas de actuación que contemplan el “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 36 de 25/3/95).

Orden de 24 de junio de 1995, de la Consejería de Cultura y Patrimonio, por la que se da publicidad a las subvenciones referidas al plan de subvenciones de 1995, para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro que presten servicios especializados en el área de actuación que contempla el “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 82 de 13/7/95).

Orden de 3 de octubre de 1995, de la Consejería de Cultura y Patrimonio, por la que se da publicidad a la subvención concedida a la Asociación de Mujeres Separadas, con el objeto de apoyar económicamente la realización de las actividades de acogimiento y mantenimiento de la Casa de la Mujer de Cáceres (D.O.E. n.º 103 de 21/10/95).

Orden de 29 de febrero de 1996, de la Consejería de Cultura y Patrimonio, por la que se regula el plan de subvenciones para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en las áreas de actuación que contempla el “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 29 de 9/3/96).

Orden de 30 de julio de 1996, de la Consejería de Cultura y Patrimonio, por la que se da publicidad a las subvenciones referidas al plan de subvenciones de 1996, para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en el área de actuación que contempla el “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 90 de 3/8/96).

Orden de 18 de junio de 1997, por la que se regula el plan de subvenciones para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios espe-

- cializados en las áreas de actuación que contempla el “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 73, de 24 de junio de 1997).
- Orden de 19 de septiembre de 1997**, por la que se da publicidad a las subvenciones referidas al plan de subvenciones de 1997, para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en las áreas de actuación que contempla el “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 111, de 23 de septiembre de 1997).
- Orden de 6 de abril de 1998**, por la que se convocan las subvenciones para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en las áreas de actuación contempladas en el “Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 46, de 25 de abril de 1998).
- Orden de 23 de junio de 1998**, por la que se regula la concesión de ayudas para la realización de actividades formativas para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres en el mercado laboral, de la Dirección General de la Mujer correspondientes al año 1998, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (D.O.E. n.º 78, de 9 de julio de 1998).
- Orden de 8 de octubre de 1998**, por la que se da publicidad a las subvenciones referidas al plan de subvenciones de 1998, para la financiación de entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que presten servicios especializados en las áreas de actuación que contempla el “Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 121, de 22 de octubre de 1998).
- Orden de 1 de marzo de 1999**, por la que se regula la concesión de ayudas para la realización de actividades formativas para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres en el mercado laboral de la Dirección General de la Mujer correspondientes al año 1999, cofinanciados por el Fondo Social Europeo (D.O.E. n.º 31, de 13 de marzo de 1999).
- Decreto 148/1999, de 6 de septiembre**, por el que se crea la Comisión Permanente para la Erradicación y Prevención de la Violencia contra la Mujer (D.O.E. n.º 111, de 21 de septiembre de 1999).
- Orden 13 de diciembre de 2000**, por la que se regula el plan de subvenciones para la financiación de actuaciones desarrolladas por entidades públicas o privadas sin fines de lucro, contempladas en las áreas de actuación del “II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 150, de 26 de diciembre de 2000).
- Decreto 28/2001, de 20 de febrero**, por el que se aprueban medidas de asistencia a las mujeres de Extremadura víctimas de la violencia (D.O.E. n.º 26, de 3 de marzo de 2001).
- Corrección de errores a la Orden de 30 de mayo de 2001**, por la que da publicidad a las subvenciones referidas al plan de subvenciones para la financiación de actuaciones desarrolladas por entidades públicas o privadas sin fines de lucro, contempladas en las áreas de actuación del “II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura” (D.O.E. n.º 72, de 23 de junio de 2001).

4.3. análisis comparado de normas autonómicas

4.3.1. Castilla y León-País Vasco

Los organismos reguladores más relevantes en materia de mujer e igualdad de oportunidades difieren en estas comunidades. En Castilla y León es la *Consejería de Sanidad y Bienestar Social*, a la que está adscrita la Dirección General de la Mujer, y en el País Vasco es el *Instituto Vasco de la Mujer*, junto con las Consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales, Sanidad y Consumo y el Gobierno Vasco.

El *Instituto Vasco de la Mujer* depende de la Presidencia del Gobierno Vasco, este hecho implica que tiene personalidad jurídica y presupuesto propios, lo que le proporciona una mayor autonomía funcional y económica en el desarrollo de sus funciones, le permite destinar recursos económicos al fomento de actividades relacionadas con sus prioridades, que como hemos visto en las resoluciones presentadas anteriormente, se materializa en el fomento de asociacionismo y en convenios de cooperación con otras Instituciones públicas.

En cuanto al rango normativo, podemos observar que el País Vasco tiene tendencia a regular esta materia mediante mayor número de resoluciones que Castilla y León, sin que ello suponga una merma en la regulación mediante órdenes, decretos e incluso leyes.

En los contenidos objeto de regulación encontramos en estas dos comunidades aspectos comunes tales como la atención a la formación, promoción profesional, y empleo. Y tendencias diferenciales, pues mientras en el País Vasco se fomenta en mayor medida el asociacionismo y participación de las mujeres, y la puesta en marcha de planes municipales de acción positiva; Castilla y León se focaliza en el tema de los malos tratos y en el establecimiento de una red asistencial.

Profundizando en la regulación laboral, después de 1996, Castilla y León dedica el 39% de su legislación en torno a la mujer a aspectos relativos al trabajo, de ésta el 28 % se destina a las mujeres mayores de 45 años, el 43% a las mujeres pertenecientes a áreas rurales y el 28% a mujeres con cargas familiares. El aspecto laboral al que dedican mayor atención es a la formación profesional, el 43 %, frente al interés destinado a la promoción y ascenso, 28% y al apoyo del autoempleo, 28%.

En el País Vasco antes de 1996, el 36% de la regulación en materia de mujer e igualdad de oportunidades se compone de medidas relativas al trabajo, de ésta el 67% se dirigía hacia el fomento del empleo en mujeres jóvenes y el 89% al fomento del empleo y contratación de mujeres con responsabilidades familiares.

Después de 1996, la normativa relativa a la promoción laboral de la mujer comprende el 44% de las normas. La normativa laboral vasca en un 57% se destina a programas de formación y empleo, el 42% a la inserción laboral y el 14% a medidas destinadas a fomentar la creación de un entorno laboral favorable.

4.3.2. Castilla y León-Extremadura

El organismo implicado en la normativa en torno a la mujer e igualdad de oportunidades en Extremadura es la *Dirección General de la Mujer*, dependiente de la Consejería de Cultura.

No se trata de la misma Consejería a la que pertenece la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades en Castilla y León, sin embargo ambas están adscritas a una consejería, lo que les llevara a desarrollar patrones de actuación semejantes.

Los contenidos que son objeto de regulación en ambas comunidades son cuestiones relativas a la formación y fomento del empleo en mujeres, a estos temas en Castilla y León se le dedica el 47,6% frente al 27% de la atención que le presta legalmente la Comunidad de Extremadura. Las normas relacionadas con los aspectos relativos al maltrato y abandono familiar (término empleado en Castilla y León) o víctimas de violencia (concepto aplicado en Extremadura), en Castilla y León alcanza el 28,6% y en Extremadura el 22,7% de la legislación en materia de mujer. En cuanto a los contenidos referidos al desarrollo de planes para la igualdad de oportunidades, Castilla y León le dedica el 19% de las normas publicadas en el correspondiente boletín autonómico, y Extremadura el 40% de la legislación, ya que los subvenciones concedidas por estos planes integrales se difunden mediante resoluciones.

Si nos centramos en la temática laboral, se observa como en Extremadura antes de 1996 se le destinaba un 32% de la legislación en torno a la mujer, ocupándose en el 64% de las normas a temas relativos a la formación, y en menor medida al fomento del empleo y apoyo a iniciativas empresariales (14% en cada caso).

Después de 1996, desciende la atención dedicada al ámbito laboral femenino hasta un 27%, quedando por debajo de Castilla y León (39%), regulando en igual medida (50%) aspectos relativos a la formación y al autoempleo, gracias a las iniciativas europeas.

4.3.3. conclusiones

En las tres comunidades autónomas analizadas se han realizado políticas dirigidas a la promoción de la mujer y la igualdad de oportunidades entre sexos, como hemos podido constatar.

En cada comunidad la legislación ha estado promovida por distintos organismos, lo cual puede haber dado origen a diferencias entre sus normativas, aunque tampoco ha sido un impedimento para la existencia de similitudes entre ellas, como por ejemplo la atención prestada a temas tales como la sensibilización de la población, la regulación de la red de estructuras y organismos de asistencia a la mujer, la formación profesional e inserción laboral.

Las diferencias más relevantes entre estas comunidades las encontramos en los contenidos objeto de interés, así mientras que Castilla y León y Extremadura muestran una inclinación hacia temas relativos al maltrato y violencia familiar, el País Vasco se vuelca en la activación e implicación de toda la población en la promoción de la mujer, mediante la concesión de subvenciones y apoyo al asociacionismo y acción municipal.

Ciñéndonos al tema laboral, es la formación profesional la que mayor interés recibe, pero si bien en Castilla y León se dirige en mayor medida a mujeres de áreas rurales (43%), en el País Vasco, antes de 1996, era hacia las jóvenes (67%) y aquellas con responsabilidades familiares (89%), y con posterioridad a esta fecha cambia la población objeto de interés, pues pasarán a ser aquellas con mayores problemas de recursos personales, sociales y económicos (33%). En Extremadura antes de 1996, centra su atención en las mujeres marginadas (27,3%), después se focaliza en a aquellas mujeres con responsabilidades familiares no compartidas (33%).

El aspecto que menos atención recibe es el referido al fomento de la iniciativa empresarial y el autoempleo, que no llega a alcanzar el 14% del total de la legislación en materia de mujer en ninguna comunidad, antes del 2001; lo mismo sucedía con el fomento de la creación de un entorno laboral favorable y el impulso de la promoción y ascenso femenino. A partir del 2001 en Castilla y León se ponen en vigencia medidas encaminadas a promover la figura de la mujer empresaria y aspectos relativos al autoempleo, que llegan a concentrar el 30% de la atención legal relativa al entorno laboral en materia de mujer.

En la realización de este trabajo hemos accedido a la legislación vigente a través de Internet, acudiendo a las páginas web de cada comunidad autónoma, y hemos podido constatar que hay diferencias notables entre las mismas. Así por ejemplo, el sistema de búsqueda de la página de Castilla y León no permite el acceso a la legislación del periodo anterior al año 1996 y presenta bastantes dificultades en los conectores de búsqueda.

En una evaluación integral de la legislación se debería tener en cuenta, además de la regulación vigente, su práctica y contexto social con el fin de lograr una comprensión de su impacto y eficacia. De gran interés sería también, analizar los cauces mediante los cuales se puede acceder a ella y la eficacia de los mismos, pues un primer paso para que la normativa se lleve a la práctica es su conocimiento, es decir, que las personas tengan consciencia de sus derechos.

5

Demografía de la situación laboral femenina en Castilla y León



ces

5.1. segmentación provincial del empleo femenino

A la hora de estudiar la posición de la mujer en las diferentes organizaciones laborales, aparecen sesgos muy llamativos. En Castilla y León existen actualmente casi un millón de trabajadores, pero las mujeres apenas llegan al 40% de éstos. En efecto, la Tabla 7 ofrece datos a propósito de la población, en miles de personas, en función de su situación laboral y el sexo, segmentada por provincias. La información se refiere a la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre del año 2001, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. La tabla nos ofrece datos globales por provincia y sexo. Obsérvese la discrepancia que hay entre los ocupados varones y mujeres tanto en España como en Castilla y León.

Si hacemos un análisis en cada una de las provincias castellanas y leonesas, podemos observar como en todas y cada una de ellas, el número de varones ocupados es mayor que el número de mujeres. Mención especial merecen las provincias de Ávila, Burgos, Soria, Valladolid y Zamora, donde el número de ocupados varones dobla al número de mujeres.

Tabla 8

Datos del paro en Castilla y León

Provincia	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	O	P	T. A.	T. P.	O	P	T. A.	T. P.	O	P	T. A.	T. P.
Ávila	56,3	7,1	44,8	11,19	38,5	2,0	58,06	4,98	17,8	5,1	32,02	22,15
Burgos	131,4	11,2	48,70	7,83	86,9	4,6	62,13	5,04	44,5	6,6	35,10	12,84
León	158,0	21,6	41,07	12,02	102,7	8,5	52,41	7,66	55,3	13,1	30,37	19,12
Palencia	59,1	9,1	45,59	13,29	39,7	3,5	57,02	8,01	19,5	5,6	33,90	22,36
Salamanca	125,0	21,0	48,97	14,37	79,0	10,2	61,13	11,44	46,1	10,8	37,33	18,98
Segovia	52,0	6,1	47,60	10,50	33,2	1,7	58,38	4,88	18,8	4,44	37,22	18,99
Soria	36,4	1,7	48,52	4,53	23,4	0,7	60,62	2,80	13,0	1,1	37,67	7,50
Valladolid	189,1	32,4	52,43	14,62	127,7	10,3	66,17	7,47	61,4	22,1	39,03	26,44
Zamora	58,6	9,0	39,13	13,33	42,4	3,6	53,86	7,82	16,2	5,4	24,70	25,05
C, y León	855,9	119,1	46,61	12,09	573,5	45,1	59,24	7,29	292,5	74,0	34,28	20,20
España	14706,6	2192,1	51,32	12,97	9204,2	909,3	63,83	8,99	5502,4	1282,8	39,72	18,91

Nota: Valores absolutos en miles y tasas en porcentaje. O: Ocupados; P: Parados; TA: Tasa de actividad; TP: Tasa de paro.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (EPA segundo trimestre 2001)

5.2. segmentación sectorial del empleo femenino

La Tabla 8 refleja la población ocupada, en miles de personas, en Castilla y León y en España, por sectores de actividad. Obsérvese como la discrepancia hombres-mujeres ocupados en Castilla y León es muy escasa en el sector servicios, incrementándose en la industria y ofreciendo unos sesgos discriminatorios dramáticos en la agricultura y, especialmente, en la construcción.

Tabla 9

Población ocupada según sectores económicos

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Castilla y León	Total	100,1	153,5	83,3	473,7	810,5
	Varones	83,4	128,9	81,5	254,7	548,4
	Mujeres	16,8	24,6	1,8	219,0	262,1
España	Total	1.060,6	2.708,0	1.307,1	8.129,3	13.204,9
	Varones	791,3	2.115,7	1.259,6	4.351,1	8.517,5
	Mujeres	269,3	592,3	47,5	3.778,4	4.687,5

Fuente: Anuario Estadístico 2000. Junta de Castilla y León.

Para entender mejor las tablas anteriores, vamos a fijarnos en tres importantes índices, elaborados por Cantero y otros y publicados por el Gabinete Técnico de UGT de Castilla y León (2000). Se trata de los índices de discriminación globales, de actividad y de paro del conjunto de la economía y de cada uno de los cuatro grandes sectores: agricultura, industria, construcción y servicios, en el periodo 1990-2000, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, dedicando una especial atención a cada una de las nueve provincias de esta región. Vayamos por partes.

- **Índice de Discriminación Global (IDG):** cociente de las tasas de ocupación de hombres y mujeres. Representa, por lo tanto, la proporción de hombres que, estando en edad de trabajar, tienen un empleo, sobre cada mujer que, estando en edad de trabajar, tiene un empleo.
- **Índice de Discriminación de Actividad (IDA):** cociente de las tasas de actividad de hombres y mujeres. Representa la proporción de hombres que, estando en edad de trabajar, desean hacerlo, sobre cada mujer que, estando en edad de trabajar, desea hacerlo. Mide la discriminación de acceso al mercado de trabajo.
- **Índice de Discriminación de Paro (IDP):** cociente de la unidad menos la tasa de paro de los hombres entre la unidad, menos la tasa de paro de las mujeres. Representa, por lo tanto, la proporción de hombres que, estando en edad de trabajar y deseando hacerlo, tienen un empleo, sobre cada mujer que, estando en edad de trabajar y deseando hacerlo, tiene un empleo.

A lo largo de este período una de las comunidades autónomas con mayor discriminación global (IDG) junto con Ceuta y Melilla entre otras es, Castilla y León. Dentro de las pro-

vincias castellanas y leonesas, sólo León se sitúa con una menor discriminación que la media nacional, aunque también se acercan Segovia y Soria. Las provincias en peor situación son Zamora y Palencia. Finalmente, Ávila, Burgos, Salamanca y Valladolid se situarían dentro de la media del conjunto de la Comunidad.

La evolución positiva de reducción del IDG ha sido en Castilla y León similar a la seguida en España, si bien la mejora se ha producido de forma más acusada desde 1997, justo al revés que en el conjunto nacional, donde se redujo más la discriminación en la fase recesiva del ciclo económico. La explicación de este diferente comportamiento se encuentra en la estructura económica castellana y leonesa más tradicional, tema en el que nos detendremos más adelante, y a la incorporación más tardía de la mujer al mercado de trabajo.

De todos modos, todas las regiones que han evolucionado peor que Castilla y León (Extremadura, Ceuta, Melilla...) mantienen hoy en día niveles de discriminación superiores, pero han conseguido reducirlos a un ritmo mayor en términos absolutos y relativos. Existe, en definitiva, una mayor resistencia en Castilla y León a reducir el elevado nivel discriminatorio existente.

Respecto a la discriminación de acceso al mercado de trabajo (IDA), Castilla y León también se encuentra dentro de las comunidades peor situadas. Dentro de ella, nos volvemos a encontrar con Zamora y Palencia como provincias con peor comportamiento.

En términos generales la evolución ha sido muy positiva. En la mayor parte de las comunidades se ha reducido la discriminación alrededor de un 20 % en los últimos doce años. La región castellana y leonesa ha logrado disminuir la discriminación en niveles similares a los del conjunto nacional, pero la reducción se ha concentrado en 1998 y 1999. Como ya hemos comentado, esto se debe a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral castellano y leonés.

En relación con la discriminación de acceso a un puesto de trabajo (IDP) para las personas activas uno de los peores indicadores se registra en nuestra Comunidad. En cinco provincias de Castilla y León —Ávila, Burgos, León, Palencia y Segovia— la evolución ha sido también negativa, y en todas, salvo en Segovia y Soria, el IDP en 1999 es superior al existente en el conjunto nacional.

Sólo Andalucía se sitúa por debajo de Castilla y León. En general, se puede decir que los índices de discriminación global y los índices de discriminación de acceso al mercado de trabajo han disminuido en casi todo el territorio español, mientras que el índice de discriminación de acceso a un puesto de trabajo ha aumentado los últimos años en siete regiones, y en las que se ha reducido, incluida Castilla y León, no lo ha hecho de forma sustancial.

El problema de discriminación de la mujer se está desplazando con claridad desde su incorporación al mundo laboral al acceso al empleo una vez que deciden ser activas. Y es muy significativo que sean las comunidades con mayores problemas de generación de empleo las que registren los indicadores de discriminación más altos.

Castilla y León es, en este sentido, un ejemplo claro. Aunque la discriminación global disminuye, la explicación se encuentra exclusivamente en la reducción de la discriminación de acceso al mercado. La discriminación de acceso a un puesto de trabajo no ha variado en los últimos años y se mantiene entre las mayores de toda España. La razón última de este

mal comportamiento tiene mucho que ver con el escaso crecimiento del empleo en Castilla y León. Las mujeres se incorporan a un mercado con pocas posibilidades. Este enquistamiento del empleo se manifiesta en una menor vulnerabilidad a la destrucción de puestos de trabajo, pero también en una mayor inflexibilidad a la hora de crearlos en los periodos de expansión.

Los expertos aventuran un empeoramiento tendencial en el futuro: la discriminación global probablemente disminuirá a medida que la tasa de actividad femenina se acerque a la media nacional, pero será más que compensada por el crecimiento de la tasa de paro. Al no existir este problema en el segmento masculino, ya que salen del mercado de trabajo los mismos que entran, lo lógico es que la discriminación acabe por aumentar o se estanque en niveles superiores a los de la mayoría de regiones.

Agricultura

En este sector, Castilla y León supera todos los años el nivel de discriminación medio nacional y sólo una de sus provincias, León, se sitúa por debajo. En Valladolid, Palencia, Salamanca, Ávila y, en menor medida, también en Soria y Zamora los valores del índice de discriminación global (IDG) han sido muy elevados.

Castilla y León es la única región de las que tienen un sector agrícola importante en su estructura económica, en que se intensifica la discriminación. La pérdida de empleos en la agricultura se ha producido a un ritmo acelerado, pero ha sido superior en el colectivo de las mujeres. De hecho, la desaparición de ocupadas agrícolas que se constata en Castilla y León de 1990 a 2000 es, porcentualmente, la más alta de toda España, superando a territorios como Galicia, Extremadura o Andalucía donde la agricultura también ocupa un lugar fundamental en sus economías. No es extraño, por lo tanto, que en la medida de discriminación de acceso al mercado (IDA) la evolución de Castilla y León es una de las peores de España.

Respecto a la discriminación de acceso a un empleo entre los activos del sector (IDP), Castilla y León presenta una evolución mejor que la media nacional.

Pese a esta evolución negativa del IDP, se está produciendo la pérdida acelerada de empleos y de mujeres que manifiestan deseos de trabajar en el sector, lo que ha motivado una elevación del IDA y, consecuentemente, también del IDG. La fuerte contracción del empleo femenino en la agricultura castellana y leonesa puede tener un efecto rebote sobre la discriminación existente en otros sectores y a que si las mujeres desaparecen de este sector y pierden oportunidades de empleo en el mismo se pueden producir excesiva presión en otros ocasionando un desajuste estructural dentro del mercado de trabajo.

Industria

Nos referiremos en este epígrafe al sector industrial distribuido en las siguientes ramas:

- **Rama 1:** Industrias de alimentación bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzados; madera y corcho; papel, edición y artes gráficas.
- **Rama 2:** Industrias extractivas; refino de petróleo; industria química; transformación de caucho; metalurgia; energía y agua.

- **Rama 3:** Construcción de maquinaria, material eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas.

Castilla y León es una de las regiones donde se registra una mayor discriminación global. Solo dos provincias de esta región, Soria y Ávila, tienen niveles discriminatorios inferiores a la media nacional. Este índice es especialmente elevado en Valladolid, Segovia, Salamanca y León, aunque en esta última ha disminuido de una manera constante en estos últimos años.

A pesar de que la evolución en la discriminación global del sector en Castilla y León ha sido positiva, esta comunidad sigue teniendo uno de los mayores índices de toda España sólo superado por las regiones del norte cuyo tipo de industria es claramente diferente al de Castilla y León. La discriminación de la mujer es mucho más intensa en la rama 2 (siderurgia, minería, industria química..) y en la rama 3 (maquinaria, material eléctrico..) que en la rama 1 (alimentación, textil..) por lo que resulta lógico que en las autonomías donde el peso de las ramas 2 y 3 sea más alto tengan mayores niveles discriminatorios y en las que predomine la rama 1 los tengan más bajos.

Castilla y León tiene una distribución del empleo industrial muy similar a la del conjunto español: aproximadamente un 60% se concentra en las ramas 2 (siderurgia, minería, industria química..) y 3 (maquinaria, material eléctrico..) y un 40% en las actividades de la rama 1 (alimentación, textil..). Sin embargo, todos los años ha registrado valores del IDG muy superiores. De hecho, sólo lo tienen más alto las regiones con mayor concentración de empleo en las ramas 2 (siderurgia, minería, industria química..) y 3 (maquinaria, material eléctrico..). En las regiones con una distribución del tejido industrial más parecida a la castellana y leonesa el nivel discriminatorio es claramente inferior. Esto pone de manifiesto que, pese a la pequeña reducción en la discriminación global experimentada en los últimos años, se requerirá una evolución favorable más rápida en el número de ocupadas del sector para que se pueda corregir el diferencial negativo existente entre las tasas de ocupación femeninas de nuestra región y de España. Hasta ahora ha sido más bien la reducción de ocupados la que ha ayudado a mejorar el elevado nivel de discriminación global.

Lo mismo está sucediendo respecto a la discriminación de acceso al mercado de trabajo (IDA) en el sector. Si excluimos las regiones con mayor concentración industrial en las ramas 2 (siderurgia, minería, industria química..) y 3 (maquinaria, material eléctrico..), Castilla y León tiene el mayor indicador de discriminación del resto de autonomías en la mayor parte de los años. Y a pesar de que se ha corregido en parte el diferencial negativo de las tasas de actividad femenina en la industria que nuestra región tiene con la media nacional, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo industrial de Castilla y León sigue siendo bastante menor que en España: en 1999 sólo uno de cada cinco activos incluidos en la industria castellana y leonesa era mujer, mientras que en España lo era uno de cada cuatro.

Esta escasa inserción de la mujer en el sector tiene su corolario en la mala evolución de la discriminación de acceso a un puesto de trabajo dentro del mercado (IDP) a lo largo del período estudiado. Si en 1990 y 1991 Castilla y León mantenía una posición más favorable en este aspecto que el conjunto nacional, desde 1992 pasa a situarse, de forma recurrente, como una de las regiones con mayor nivel discriminatorio. Este hecho pone de manifiesto las crecientes dificultades de acceso a un empleo estable en el sector industrial

para las mujeres de nuestra región, lo que motiva a su vez un efecto de desánimo en su incorporación al mismo como queda reflejado en la baja tasa de actividad industrial femenina, una de las menores de toda España.

La evolución de las tasas de paro en el sector industrial ha seguido una senda similar en España y en Castilla y León creciendo en la fase recesiva del ciclo económico y disminuyendo en la expansiva. Sin embargo, mientras que para los hombres la tasa de paro se sitúa siempre por debajo de la media nacional, en el caso de las mujeres la tasa de paro crece a ritmos superiores en la recesión, superando la tasa de paro media nacional en 1993, y en la fase expansiva el diferencial se incrementa al tener un ritmo de reducción inferior.

La tasa de paro industrial de las mujeres en Castilla y León que era algo más del doble que la de los hombres en 1990, y seguía siéndolo —aunque a un nivel mayor— en 1994, tras la recuperación económica se situó en 1999 en algo más del triple. Si tenemos en cuenta que en la EPA (de la que hemos extraído los datos para nuestro estudio) se consideran parados y/o activos de un sector a aquellos trabajadores y trabajadoras que han sido empleados en el mismo en los tres últimos años, la menor caída de la tasa de desempleo de las mujeres en nuestra región se explica por la mayor temporalidad de sus contratos dentro de la industria. Es decir se está produciendo una triple discriminación; en el acceso al mercado laboral (IDA), en el acceso a un empleo dentro del mercado laboral (IDP) y en el acceso a ese empleo en condiciones similares a la de los hombres (que también se observa en el IDP). Se puede afirmar en este sentido, que en Castilla y León las mujeres tienen más problemas para encontrar un puesto de trabajo en la industria que en otros territorios de España y que, al mismo tiempo, tienen bastantes menos posibilidades de conservarlo.

Lo que se puede producir, como ya comentamos al finalizar el análisis del sector agrícola, es un desajuste estructural en el conjunto del mercado de trabajo castellano y leonés ya que se reducirá el número de actividades productivas a las que se puedan dirigir las mujeres sin que la demanda de trabajo en las mismas sea lo suficientemente profunda como para ofrecer empleabilidad a todos los potenciales oferentes.

Construcción

Con gran diferencia la construcción es, de los cuatro grandes sectores económicos, el que presenta una mayor discriminación global (IDG). Menos del 5% de los trabajadores de la construcción son mujeres y sólo una de cada cien mujeres que tienen un empleo en España está ocupada en este sector. En Castilla y León oscilan entre 2.000 y 3.000 ocupadas, concentrándose algo más de la mitad en las provincias de Burgos y Valladolid. Esta elevada concentración territorial indica, a nuestro entender, que las mujeres desempeñan trabajos administrativos en las sedes de las constructoras que, en su mayor parte, están en las provincias anteriormente citadas. Existe, por tanto, no sólo una altísima discriminación de acceso a un empleo sino también una importante segregación ocupacional interna que refuerza el fenómeno discriminatorio.

En la discriminación de acceso a un puesto de trabajo entre los activos del sector (IDP) en muchas regiones durante muchos de los años estudiados los valores se sitúan por debajo del valor crítico indicando que las tasas de paro son mayores para los hombres que para las mujeres. Castilla y León, sin embargo, estaba entre las que tienen un mayor nivel discriminatorio junto con Extremadura, Andalucía y Castilla-La Mancha, pero en seis pro-

vincias el índice de discriminación de paro (IDP) fue menor que uno. Solo Ávila, Salamanca y Zamora tenían una tasa de paro mayor para las mujeres que para los hombres.

Este buen comportamiento en el conjunto nacional es debido a las especiales características del sector de la construcción. En éste la temporalidad de los empleos es muy superior a la existente en otras ramas de actividad lo que se traduce en unas tasas de paro más elevadas. Pero esa inestabilidad del empleo debe afectar en mayor medida a los hombres ya que las mujeres, como acabamos de ver, están ocupadas sobre todo en tareas administrativas donde la rotación laboral es menor.

En cualquier caso, dada la escasísima participación de mujeres en la construcción resulta evidente que no se puede considerar a este sector, ni actualmente ni en el futuro, como un foco de atracción de empleo femenino. Y mucho menos en Castilla y León, donde las tasas de actividad y de ocupación de las mujeres permanecen recurrentemente por debajo de la media nacional.

Servicios

El sector servicios engloba a la mayor parte de la población ocupada de nuestro país, y también de Castilla y León. Así, la presencia de la mujer destaca en el sector servicios en general (comercio, peluquerías, cocina, limpieza, rama sanitaria, empleadas de hogar...). Si bien en el resto de sectores: agricultura, industria y construcción, las mujeres cuentan con un porcentaje inferior de ocupación, en el sector servicios el número de ocupadas casi iguala al número de hombres.

Una de las actividades laborales incluida en el sector servicios que cuenta con mayor presencia femenina es el comercio. Las siguientes razones han sido esgrimidas por las propias mujeres para priorizar el empleo femenino en el sector comercial:

- Por tradición y cuestión cultural.
- Hace años el empleo en el comercio era la salida más fácil para las mujeres sin estudios ni preparación.
- Muchas veces el comercio es de su propiedad.
- Es un trabajo de atención al público, y en la mayoría de los casos la mujer es más agradable, en presencia y trato; da una mejor imagen. Tiene más psicología, sensibilidad y espíritu comercial, atiende mejor al público.

El sector bancario y el área de administración de empresas privadas cuentan también con un alto porcentaje de mujeres, ocupando en ocasiones puestos de responsabilidad.

La progresiva terciarización de las economías occidentales en las últimas décadas es un proceso bien conocido. Aunque en España se produjo con un cierto retraso con relación a otros países, en 1990 alrededor del 55% de los trabajadores estaban ocupados en el sector servicios y en 1999 ya eran prácticamente dos de cada tres. En Castilla y León esos porcentajes son más bajos, 50 y 59% respectivamente, lo que significa que el proceso de terciarización se ha retrasado más que en otras comunidades autónomas.

En 1999 el 81% de las ocupadas españolas y el 84% de las castellanas y leonesas trabajaban en alguna actividad productiva del sector servicios. Y seguramente, esta concen-

tración seguirá intensificándose en los próximos años. Conviene, pues, detenerse a analizar con más detalle que en otros sectores lo que, a efectos de discriminación laboral de la mujer, ha venido ocurriendo en los últimos años.

Respecto a la discriminación global (IDG) nuestra región mantiene niveles similares o algo inferiores a la media española y su evolución ha sido muy positiva, especialmente desde 1997. La situación en las nueve provincias de nuestra región es, de todas formas, bastante diferente: mientras en Soria y Segovia se llegó al año 2000 con niveles de discriminación prácticamente nulos o incluso inferiores al valor crítico, y en Burgos, León y Valladolid se mantienen por debajo de la media nacional, en Ávila, Palencia y sobre todo Salamanca y Zamora se siguen registrando niveles muy elevados.

Pero más que estas diferencias interprovinciales, lo importante es subrayar que la disminución de la discriminación global se ha debido exclusivamente a la intensa incorporación de la mujer en el sector (disminución del IDA), fenómeno que no es privativo de nuestra región sino que es una traducción de lo que ha venido pasando a nivel nacional, si bien, presenta características específicas en Castilla y León.

En la Tabla 9 figuran las variaciones medias anuales experimentadas en los últimos doce años en España y Castilla y León. A partir de ella entresacaremos algunas características específicas de nuestra región.

Tabla 10

**Ocupados, activos y parados en el sector servicios.
Variaciones medias anuales. (1990-2000)**

Ocupados	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
España	2,40	1,24	4,02
Castilla y León	1,98	0,66	3,84
Activos	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
España	2,48	1,24	4,09
Castilla y León	2,17	0,71	4,09
Parados	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
España	3,21	1,25	4,65
Castilla y León	4,22	1,48	5,91

Fuente: EPA.

1. Se observa el menor ritmo de generación de empleo dentro del sector de la construcción en Castilla y León, menor ritmo que afecta a ambos sexos pero, sobre todo, a los hombres.
2. Existe un menor ritmo de incorporación de activos. Pero en este caso el ritmo se acerca más a la media nacional y para las mujeres se registra exactamente el mismo. Si comparamos estos datos con los de los ocupados podemos afirmar que la terciarización aparente de la economía, medida a través de la incorporación de activos al sector servicios, no se corresponde totalmente con el proceso de terciarización real de la estructura productiva, medida a través de la incorporación de ocupados, ya que se produce un desfase entre los activos vinculados con ese sector y

los ocupados en el mismo. Es decir, existe un exceso de terciarización en la oferta de trabajo, mucho mayor en el caso de Castilla y León y que afecta fundamentalmente a las mujeres. Ahora bien, ese exceso se debe a una insuficiencia de terciarización en la demanda de trabajo de nuestra región causada por el débil desarrollo del sector en especial de las actividades más dinámicas: los servicios a empresas.

3. Como consecuencia de lo anterior, el aumento de parados del sector en nuestra región ha sido netamente superior al registrado en España, incidiendo más en las mujeres que en los hombres. Eso ha motivado que la discriminación de acceso a un puesto de trabajo entre los que se incorporan al sector (IDP) sea en Castilla y León de las mayores de toda España, junto a Extremadura, Andalucía, Castilla La Mancha o Ceuta y Melilla.

En definitiva, detrás de los relativamente buenos indicadores de discriminación globales (IDG) y de incorporación al sector servicios (IDA) de Castilla y León se esconde una realidad de empobrecimiento y retraso de nuestro tejido productivo terciario y, de manera consecuente, de empobrecimiento y retraso del mercado laboral dada su limitada capacidad de generación de empleo.

Entonces, ¿qué es lo que falla en el desarrollo de este sector en nuestra región?. Principalmente, una mayor interconexión entre las actividades agrícolas y, sobre todo, industriales y las de servicios. En la actualidad un sector servicios profundo implica tanto una “terciarización de la industria” como una “industrialización de los servicios” (Cantero, 2000).

Sin embargo, según apuntan Gómez García y Miranda Escolar (1998), la integración industria-servicios y servicios-servicios, es en nuestra región muy deficiente. El sector servicios muestra una tendencia a depender de la economía del resto de España y al mismo tiempo el proceso de externalización llevado a cabo por las empresas industriales no ha sido absorbido por las actividades terciarias de la región, especialmente a lo relativo a las más dinámicas relacionadas con las nuevas tecnologías y las modernas formas de gestión y organización empresarial. Se pierde así, según apuntan estos autores, la posibilidad de potenciar las actividades que más valor añadido generan y que lógicamente más empleo pueden crear, aprovechando una mano de obra que por lo demás, en Castilla y León, tiene el suficiente nivel de cualificación (mayor incluso en las mujeres de las nuevas generaciones) y que si no encuentra empleos debe emigrar a otras comunidades.

Estancamiento o limitado crecimiento pues, de la demanda de trabajo en estas actividades que afecta, principalmente al colectivo de mujeres que están accediendo ahora al mercado y que se ven impulsadas a incorporarse en este sector ya que en la industria no se crean empleos, en la agricultura se destruyen y en la construcción se enfrentan a una actividad fuertemente masculinizada. Y lo más preocupante es que, como la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo en nuestra región inferior a la media nacional, es previsible que en los próximos años sigan entrando nuevas activas en los servicios y se potencie el desajuste estructural que está ocasionando un rebosamiento en muchas actividades del sector ante la ausencia de empleos estables en las mismas.

Pero, como hemos dicho anteriormente, existe una notable diferencia cuando nos remitimos a puestos de responsabilidad. Así, una de las mujeres entrevistadas a propósito del presente estudio afirma: “En el sector de la enseñanza nos encontramos con un 99% de mujeres profesoras de enseñanza primaria, porcentaje que va disminuyendo a medida que

el nivel de estudios es mayor. En puestos de responsabilidad hay muy pocas mujeres; en Castilla y León por ejemplo no hay ninguna rectora de universidad”.

Por otro lado, hay sectores en los que la mujer está escasamente representada: minería, las citadas construcción y agricultura, el sector del transporte público de viajeros y mercancías... Esta escasa representación se explica por limitaciones físicas en algunos casos y en otros por falta de preparación de la mujer, por tradición y por cuestiones culturales. Es general también la opinión de que muchas veces es la propia mujer quien no está interesada en introducirse en determinados sectores u ocupar ciertos puestos, porque requieren una mayor inversión de tiempo y dedicación.

Representativa de este modo de pensar es la opinión de una mujer entrevistada: “Las mujeres no queremos ser taxistas, camioneras, peones de construcción... Se nos ha educado para realizar trabajos cómodos, los estudios que hemos realizado están encaminados a estos puestos”.

O bien como reconoce una periodista, “vivimos en un mundo de hombres”. Así, como se ha podido constatar en las entrevistas realizadas, un alto porcentaje de las mujeres de Castilla y León están de acuerdo con que el hombre realiza mejor determinados trabajos. El peso de la tradición y el sesgo actitudinal conservador de tradiciones pesa enormemente en el mundo de las opciones laborales.

Para la mayoría de las mujeres la discriminación a la hora de acceder a ciertos puestos no está justificada en diferencias reales entre hombre y mujer. No hay diferencias entre la forma de ejecutar el trabajo por un hombre y por una mujer, excepto en el caso de trabajos que requieran fuerza física. “Las diferencias vienen marcadas por el carácter, no por el sexo de la persona”, señala una responsable de recursos humanos.

Claro que no faltan mujeres optimistas que orgullosas declaran: “las mujeres son más tenaces, constantes, detallistas, minuciosas, ordenadas...”. Por lo general, la mujer compatibiliza su trabajo con el cuidado de la casa y la educación de los hijos, lo que se explica, en opinión de algunas entrevistadas, por el carácter abnegado y la mayor tenacidad de las mujeres. Se apunta aún otra diferencia: la mujer tiene menos “mano izquierda”, exterioriza menos los inconvenientes y es más difícil que se encolerice.

5.3. estudio demográfico de los puestos directivos ocupados por mujeres

“Muchas de las mujeres directivas son empresarias al frente de sus propias microempresas”.

EVA LEVY, secretaria general de FEDEPE.
(FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS,
EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS)

5.3.1. la realidad en datos

El 33,16% de los directivos españoles son mujeres, según los últimos datos del Instituto de la Mujer extraídos de la Encuesta de Población Activa. Este dato podría llevar a la idea equivocada de que las mujeres ya están ahí, en los puestos más altos de la vida pública y empresarial. El hecho es que ese porcentaje baja hasta el 16,74% cuando se habla de direc-

tivas de empresas con más de 10 trabajadores. Por no hablar de presidentas, directoras generales o consejeras de grandes compañías, donde apenas se encuentran mujeres.

En realidad, la empresa privada está dando menos oportunidades de mandar a las mujeres que, por ejemplo, el mundo de la política. Hay menos mujeres directivas en empresas que en el Congreso de los Diputados (28%), el Senado (26%), los Parlamentos Autonómicos (29%), el Parlamento Europeo (30%), los Gobiernos autónomos (20%) o los Ministerios (21%). Además, la incongruencia de que las mujeres cada vez trabajen más sin mandar mucho más (la proporción de mujeres directivas actual es sólo tres puntos más elevada que en 1995) coexiste con otra conocida circunstancia: las mujeres, dirigentes o empleadas, a menudo están peor pagadas que sus colegas del sexo masculino.

El hecho de que la Federación Española de Mujeres Directivas Ejecutivas Profesionales y Empresarias (FEDEPE) apenas tenga 200 socias y colaboradoras es otro síntoma de que la igualdad no llega aún a los puestos más altos. Según este organismo, aunque se aprecie una lenta y positiva evolución, la proporción de altos directivos mujeres no supera el 4% del total. Y a menudo, los puestos importantes acaban cayendo en ellas por el peso de la herencia o de la viudedad, aunque vayan acompañados de innegables méritos propios y de una preparación académica, técnica y profesional exquisita.

La situación no parece preocupar a todos por igual. Para muchos hombres, pero también para muchas mujeres, la falta de directivas en la cúpula de las empresas no se percibe como un problema. Si se acepta que existe un problema, su raíz no nace tanto de que las empresas continúen siendo machistas, sino en lo que ocurre en casa y en la propia sociedad; no se acepta que, en una situación extrema, sea el hombre quien deje el trabajo para ocuparse de los hijos. A la hora de buscar profesionales, el número de aspirantes mujeres adelgaza claramente en cuanto cumplen los 35 años.

El estudio *Políticas familiarmente responsables*, realizado por Nuria Chinchilla y Steven Poelmans, muestra que sólo un 10% de las empresas españolas ha puesto en marcha políticas para armonizar trabajo y familia. Las prácticas más frecuentes tienen que ver más con la flexibilidad de horarios y con los permisos de excedencia, pero mucho menos con los apoyos profesionales o con servicios de ayuda esenciales como una simple guardería.

Las mujeres que se han labrado una carrera hasta la cima en una compañía no aceptan que hacer compatible la vida privada con la profesional sea un problema exclusivo de ella y no de la pareja. “El entorno familiar en la fase de los hijos pequeños puede ser sólo uno de los elementos de freno. En la empresa, nosotras siempre tenemos que demostrar más que los hombres”, confiesa la directora general de la empresa de tecnologías de la información Ibermática, con sede en San Sebastián (1.300 empleados y tres mujeres en el comité directivo). Y ello a pesar de que el universo de las tecnologías, por ser más nuevo y tener organigramas más planos, se ha convertido en uno de los más permeables para las mujeres. “Donde se percibe una jerarquía tradicional, difícilmente verán mandar a una mujer”, añade Sarriá.

Uno de los sectores más jerárquicos es el financiero, que, tras la dimisión de Ana Patricia Botín de sus cargos ejecutivos en el Banco Santander Central Hispano (BSCH), ha quedado considerablemente huérfano de mujeres en la primera línea del poder. “El mando sufre un efecto espejo. El mando difícilmente verá a una mujer como consejero delegado. Ve una fotografía de lo que hay, y lo que hay son hombres. Al haber tan pocas mujeres,

romper con esa imagen llevará mucho tiempo”, opina Rosa Cullell, directora general adjunta ejecutiva de La Caixa.

La supuesta diferencia a la hora de gestionar entre un hombre y una mujer muestra un divorcio absoluto entre quienes se muestran firmemente convencidos de que la mujer mantiene una comunicación más fluida y se esfuerza más por tejer consensos y quienes no quieren oír hablar de diferencias. “El valor añadido de la mujer está en el trato con los demás. No enfoca las relaciones exclusivamente de modo racional. La mujer se entrena toda su vida en la negociación, la mediación, la comunicación. Y esto, en opinión de Pilar Gómez-Acebo (Fedep), es sumamente importante en la actualidad.

Un ejemplo prototípico de la literatura sobre temas femeninos es el caso de Fiorina, presidenta del gigante informático Hewlett-Packard. Esta norteamericana de 46 años, está considerada como una de las mujeres más poderosas del mundo empresarial en Estados Unidos. En su carrera previa a un puesto que nunca había soñado, y por el que recibe un salario cercano al millón de dólares anuales, destaca un puesto transitorio de presidenta en la multinacional Lucent Technologies.

Fiorina llegó a la dirección de Hewlett-Packard en 1998, y su nombramiento trajo consigo una gran revolución. “Cuando nos anunciaron que habían nombrado a Carly Fiorina”, en palabras del anterior presidente, “todo el mundo empezó a especular con que si tendría familia, si sería capaz de mantener el delicado equilibrio del mundo ejecutivo y el de los compromisos personales. Sé que si el nombre hubiera sido Carl en lugar de Carly no hubiéramos tenido esa conversación”. Fiorina supo estar a la altura, demostrando ser la ejecutiva más poderosa del mundo tecnológico. La capacidad de liderazgo que le había valido el puesto se transformó pronto en los márgenes de beneficios económicos esperados.

Por nuestra parte y con el objeto de analizar la situación concreta de la mujer castellana y leonesa en lo que a puestos directivos se refiere, hemos realizado un estudio sobre las principales empresas y entidades financieras de nuestra Comunidad. El estudio toma como referencia los **1.100 directivos al frente de 200 empresas de Castilla y León**. Las empresas analizadas pertenecen a 27 sectores económicos.

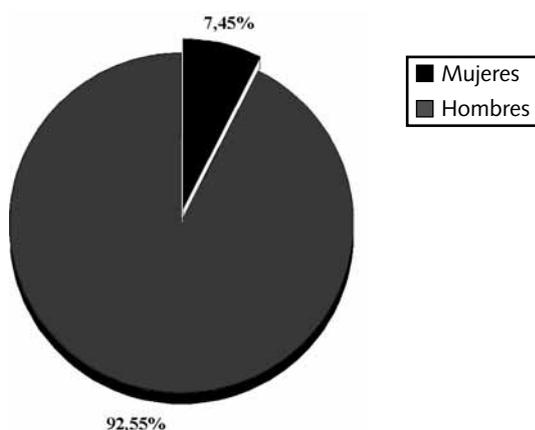
- Artes gráficas.
- Automóvil, auxiliar y concesionarios.
- Cajas y servicios financieros.
- Cereales y abonos.
- Comunicación.
- Construcción e inmobiliaria.
- Empresas de servicios.
- Explotaciones agropecuarias.
- Fabricación de productos metálicos.
- Hostelería, turismo y ocio.
- Industria química y farmacéutica.
- Industria textil y del calzado.

- Industrias de alimentación, bebidas y tabaco.
- Informática.
- Madera, corcho y muebles.
- Maquinaria y bienes de equipo.
- Material y equipo eléctrico.
- Minería.
- Papel y cartón.
- Petróleo y derivados.
- Plásticos.
- Producción y comercialización de piensos.
- Producción y distribución de energía.
- Siderometalurgia.
- Telecomunicaciones.
- Transportes.
- Vidrio y cerámica.

Como primer dato relevante, sólo en 59 de las 200 empresas consideradas en nuestro estudio (29,5%) la mujer está representada en alguno de los puestos de responsabilidad. De los 1.100 directivos seleccionados, 82 son mujeres, lo que significa un escaso 7,5% sobre el total de la muestra. Hemos clasificado las empresas seleccionadas en 27 sectores económicos. Pues bien, sólo en 22 de estos sectores, se contaba con alguna mujer en la cúpula directiva.

Gráfico 1

Porcentaje de mujeres sobre 1.100 directivos de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia

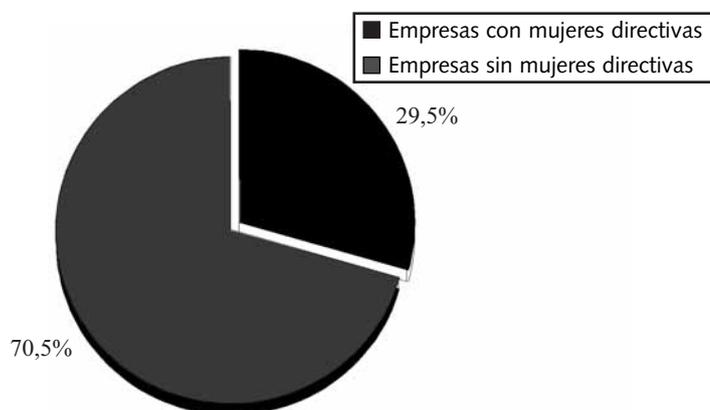
En nuestro trabajo nos referimos a “*mujer directiva*” para designar a aquella mujer que ocupa el puesto de gerente, directora general, administradora..., es decir, puestos que implican cierto grado de decisión y gestión. Así, hemos dividido los puestos considerados en dos categorías:

Tipo A: Engloba puestos de Directora General, Presidenta, Subdirectora General, Gerente..., esto es, puestos situados en lo más alto de jerarquía empresarial.

Tipo B: Engloba puestos de menor responsabilidad, como Directora de Departamento, Jefa de Producto, Secretaria de Dirección, Delegada Comercial, Asesora Jurídica...

Gráfico 2

Porcentaje de empresas con mujeres directivas sobre 200 empresas de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia

Pues bien, de las 82 mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, sólo 16 (19,5%) están dentro de la categoría A, frente a 66 (80,5%) de la categoría B. Pero la situación parece más preocupante que en una primera aproximación, ya que cuando nos referimos a puestos estrictamente de dirección, solamente el 1,5% de los directivos de nuestra Comunidad son mujeres.

Expondremos a continuación las conclusiones más relevantes de este estudio, comenzando con un análisis por provincias:

- La provincia castellana y leonesa que destaca por la mayor representación de mujeres en puestos directivos es **Valladolid**, con treinta mujeres, en veintiuna empresas de diferentes sectores, tres de ellas en puestos de dirección de primer nivel, y el resto, veintisiete, en puestos de segundo nivel directivo.
- Le siguen **Burgos** y **León**, con trece mujeres directivas, en el caso de Burgos en doce empresas, y en nueve empresas en el caso de León. Sin embargo, la situación es más ventajosa en León, donde cuatro de las trece mujeres directivas ocupan puestos de dirección de primer nivel, frente a las dos mujeres de Burgos.

Tabla 11**Presencia de mujeres en puestos de alta dirección en empresas de Castilla y León**

PROVINCIA	Ávila	Burgos	León	Palen.	Salam.	Segovia	Soria	Vallad.	Zamora	TOTAL
Empresas con mujeres directivas	1	12	9	6	4	2	2	21	2	59
Número de mujeres directivas	2	13	13	8	4	8	2	30	2	82
Puestos tipo A	0	2	4	3	2	1	1	3	0	16
Puestos tipo B	2	11	9	5	2	7	1	27	2	66

Nota: Estudio realizado sobre 200 empresas y 1.100 directivos de Castilla y León.

Fuente: Revista "Castilla y León Económica". (N.º 64, sep-2001).

- Con ocho mujeres directivas tenemos a las provincias de **Segovia** y **Palencia**. En el caso de Segovia es digno de notar que las ocho mujeres directivas pertenecen únicamente a dos empresas: Hierros Hontoria y Dibaq Diproteg. Esta última empresa, dedicada a la producción y comercialización de piensos, cuenta con siete mujeres en sus puestos más altos, todos tipo B (Directora de I+D, Directora de organización y compras, Directora de inversiones, Secretaria de presidencia, Secretaria de dirección y Secretaria internacional). En Palencia son seis las empresas que emplean a las ocho mujeres directivas, tres en puestos tipo A y el resto, en puestos tipo B.
- La provincia de **Salamanca** está en una situación intermedia, con cuatro mujeres directivas en cuatro de las empresas representadas en el estudio. La mitad de estas mujeres ocupan puestos tipo A.
- Las provincias con menor representación femenina en puestos de responsabilidad son **Ávila**, **Zamora** y **Soria**. Todas ellas cuentan únicamente con dos mujeres directivas. En Ávila éstas ocupan puestos tipo B en la misma empresa: Luxtor, de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En Zamora y Soria son dos las empresas representadas, en el primer caso ocupan puestos tipo B, en el segundo caso hay una mujer en puesto tipo A y otra en puesto tipo B.

Continuamos con la presentación del análisis sobre los puestos que ocupan las mujeres. Las 16 mujeres directivas englobadas dentro de la categoría tipo A ocupan los siguientes puestos:

- **Presidenta**. Encontramos que dos de las cinco mujeres que poseen este puesto presiden empresas familiares. Como anteriormente hemos señalado este es uno de los caminos tradicionales que ha tenido la mujer para poder ocupar cargos directivos. Es más fácil dirigir una empresa familiar que ser contratada específicamente para ello. Son presidentas de pequeñas compañías con menos de setenta empleados, exceptuando a una de ellas, que preside una compañía con doscientos cincuenta trabajadores. Las provincias donde estas mujeres desempeñan su cargo son: Segovia, Burgos, León y Palencia, que destaca por contar con dos presidentas en sus empresas.

- **Directora General.** En este puesto están integradas siete mujeres, de las cuales una de ellas pertenece a la misma empresa familiar que una de las presidentas anteriores. Las provincias representadas son prácticamente las mismas que en el caso anterior: Palencia, León, Burgos, Soria, Salamanca y Valladolid, siendo esta última la única provincia que cuenta con dos mujeres ocupando el puesto de directora general.
- **Subdirectora General.** La única trabajadora con este cargo representa a una importante entidad financiera de Salamanca, y comparte el cargo con otros siete subdirectores más que son hombres. Sin embargo, es importante destacar que el número de empleados de esta empresa son 2.403. Hacemos hincapié de nuevo al señalar que las empresas regidas por las mujeres de esta muestra tienen un tamaño considerablemente inferior, en torno a los 100 empleados. El número de empleados es un indicador importante ya que refleja el grado de responsabilidad del cargo y la mayor dificultad para acceder a él.
- **Gerente.** Tres mujeres de esta muestra desempeñan este puesto. En este caso volvemos a encontrar otra excepción respecto al tamaño de las empresas gestionadas por mujeres puesto que una de las gerentes representa a una empresa de 8.272 empleados, sin duda una de las mayores empresas con su sede en Castilla y León, las otras dos gerentes pertenecen a dos pequeñas empresas pero que, curiosamente, son del mismo sector, el farmacéutico. Las provincias que presentan a mujeres en el cargo de gerente son; Valladolid, León y Salamanca.

Estas dieciséis mujeres desempeñan cargos de gran responsabilidad dentro de sus empresas y están situadas en lo más alto de la jerarquía. Sin embargo, salvo los dos casos comentados, el tamaño de las empresas que dirigen es de menos de 100 empleados, esto nos indica que además de ser muy difícil para una mujer el llegar hasta ese nivel, lo es también, y más aun, el hacerlo en grandes empresas o en multinacionales.

Analizando la clasificación de los **puestos de tipo B**, de dirección de segundo rango o nivel, podemos observar que la representación de las mujeres es menor en los departamentos de tipo *técnico*, puestos considerados tradicionalmente como masculinos, en contraste con los departamentos más administrativos (recursos humanos, marketing, etc.). Esta situación indica que hay una serie de departamentos en los que el acceso de la mujer es complicado.

Por departamentos, el departamento con mayor representación femenina es el de recursos humanos, con diez mujeres, lo que supone un 12% del total de las mujeres (repartidas en veintisiete tipos de puestos diferentes lo que hace aun más llamativo este dato). Otro departamento con gran representación es el departamento financiero, con ocho mujeres, seguido del departamento de comunicación/marketing, con siete mujeres, después están el departamento de administración y el puesto de secretaria, ambos con seis mujeres. Destacan también los puestos de directora del departamento de informática y de calidad, con cuatro y los puestos de directora comercial y directora de exportaciones, con tres. Los demás puestos (directora de planta, directora de ingeniería y servicios, directora de inversiones, directora de control de gestión de planta, etc.) sólo están representados por una mujer en nuestra muestra de ejecutivas.

Si realizamos el análisis observando los sectores en los que estas ochenta y dos mujeres trabajan, vemos que de los veintisiete ámbitos laborales en los que este estudio se cen-

tra, no en todos ellos se cuenta con la presencia de mujeres en los cargos de ejecutivas: si excluimos explotaciones agropecuarias, minería (un sector del que se puede decir que las mujeres no se encuentran representadas ni en los niveles superiores ni en los inferiores), petróleo y derivados, plásticos y transportes.

La representación de mujeres directivas en los demás sectores es la siguiente, de mayor a menor presencia femenina:

- **Industrias de alimentación, bebidas y tabaco:** este es el sector donde existen más empresas, dieciséis, con directivas, veintiuna mujeres en total. También hay que destacar que es el sector que cuenta con mayor número de empresas, cincuenta, lo que se corresponde con un 25% del total de empresas estudiadas. Pero esto no implica que haya una mayor participación de la mujer en este sector, ya que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos en él es de un 25%.
- **Automóvil, auxiliar y concesionarios:** en este sector ocupan puestos directivos ocho mujeres en seis empresas diferentes.
- **Producción y comercialización de piensos:** este sector es especialmente llamativo, porque en una de las dos empresas que se encuadran en él siete mujeres ocupan puestos directivos, siendo el total de este sector ocho. En ninguna de las doscientas empresas que aparecen en la muestra hay más de dos o tres mujeres en cargos directivos en una misma empresa, siendo lo general que una única mujer trabaje en una empresa. Este caso merecería ser estudiado a parte por sus especiales características que tanto divergen de la consonante general.
- **Construcción e inmobiliaria:** existen cinco empresas con siete directivas en total.
- **Cajas y servicios financieros:** hay cinco mujeres directivas en tres entidades financieras.
- **Industria química y farmacéutica:** en este ámbito laboral ocupan cargos directivos cinco mujeres (destaca el hecho de que tres de ellas desempeñen puestos de tipo A) en cuatro empresas distintas.
- **Maquinaria y bienes de equipo:** en este sector la correspondencia es idéntica entre mujeres y empresas, cuatro.
- **Informática:** a pesar de que generalmente en los sectores tecnológicos hay mayor representación de mujeres en puestos ejecutivos, este no es el caso de Castilla y León, ya que sólo son tres las directivas de este sector y dos las empresas representadas.
- **Industria textil y del calzado:** tres mujeres ocupan cargos directivos en dos empresas de este sector.
- **Siderometalúrgica:** aparecen tres mujeres de dos empresas diferentes.
- **Papel y cartón:** este sector cuenta con dos mujeres directivas en dos de sus empresas.
- **Producción y distribución de energía:** encontramos únicamente una empresa, con dos mujeres directivas.

Finalmente, los sectores en los que hay una sola mujer en puestos directivos son los siguientes:

- Artes gráficas.
- Cereales y abonos.
- Comunicación.
- Servicios.
- Fabricación de productos metálicos.
- Hostelería, turismo y ocio.
- Madera, corcho y muebles.
- Material y equipo eléctrico.
- Telecomunicaciones.
- Vidrio y cerámica.

Hasta aquí hemos realizado un análisis exhaustivo de la situación de las mujeres en la población directiva de las empresas de Castilla y León. No obstante, no queremos cerrar este análisis sin ofertar al lector la misma reflexión con datos más amplios procedentes de otra perspectiva, que de nuevo nos revierte a una situación fuertemente sesgada a favor del varón.

Tabla 12

Presencia de mujeres en puestos de alta dirección en empresas de Castilla y León (datos propios)

Provincia	Empresas	N.º de empresas con mujeres directivas	% sobre el total de empresas en la provincia	N.º de empresas sin mujeres directivas	% sobre el total de empresas en la provincia
ÁVILA	43	2	4,6	41	95,4
BURGOS	289	14	4,8	275	95,2
LEÓN	191	7	3,6	184	96,4
PALENCIA	85	5	5,9	80	94,1
SALAMANCA	138	4	2,9	134	97,1
SEGOVIA	90	3	3,3	87	96,7
SORIA	61	1	1,6	60	98,4
VALLADOLID	298	14	4,7	284	95,3
ZAMORA	71	4	5,6	67	94,4
TOTAL	1.266	54	4,2	1.212	95,8

Nota: Estudio realizado sobre las 1.266 mayores empresas de Castilla y León.

Fuente: Revista "Castilla y León Económica". (N.º 45, 2000).

La Tabla 11 nos remite a las 1.266 empresas más importantes de Castilla y León. Pues bien, si analizamos, no ya los directivos, sino las empresas de Castilla y León, podríamos decir que en la totalidad de empresas significativas el resultado es similar. Solamente el 4,2% de los directivos son mujeres, y en ese 4,2% están incluidas las gerentes de centros de estética y peluquería con un tamaño significativo, y el grupo de gestoras de estableci-

mientos comerciales y hosteleros. Estos sectores, como hemos visto, saturan la población femenina directiva de Castilla y León.

Los datos son escalofriantes, si tenemos en cuenta que hablamos de 1.212 mujeres sobre 27.645 varones. Observe el lector que sobre estos datos Soria y Salamanca son las provincias menos integradoras de mujeres en puestos de dirección. Por el contrario, Palencia y Zamora muestran una mayor igualdad, muy lejos aún de la deseada (Tabla 11).

Estos datos matizan ligeramente los referidos a una cúpula de directivos más restringida (1.100), pero en todo caso no ofertan aportes sustantivos y reiteran los extremos de Soria y Palencia entre las nueve provincias de Castilla y León.

Recuérdese la demografía del empleo femenino en la administración hospitalaria y educativa y la enorme discrepancia que hay entre aquellos puestos de trabajo y estos de la empresa privada.

5.3.2. viejas causas para nuevas razones

Uno de los estereotipos más fijados en la mente de los hombres es, para la Directora del Instituto de la Mujer, Pilar Dávila, que “la mujer es menos rentable como directiva; como si tuviera menor predisposición a viajar, dedicara menos tiempo al trabajo y fuera más propensa al absentismo laboral”. Sin embargo, los últimos estudios del Instituto de la Mujer sobre absentismo laboral muestran que afecta, en tiempo, por igual a hombres y mujeres.

En **Castilla y León** la situación no es muy diferente. Las mujeres entrevistadas a propósito de nuestro estudio, afirman que aunque la situación ha experimentado avances en algunos aspectos importantes, en los últimos años persisten las desigualdades por razón de sexo y sigue habiendo obstáculos importantes a la plena integración social y laboral de la mujer.

Es una opinión generalizada que en el caso de las mujeres, su carrera profesional influye más sobre los aspectos personales que en el caso de los hombres. Se afirma que a la mujer el trabajo le aporta más satisfacción que al hombre. Además, si el hombre se queda sin trabajo, se siente más frustrado, está peor considerado en la sociedad.

Sin duda, la especial situación de la mujer influye en sus expectativas de desarrollo profesional. A veces algunas oportunidades profesionales no son tan accesibles para la mujer, sobre todo cuando se trata de puestos de responsabilidad. Pero la mujer cuenta también con puntos a favor: según la opinión de una zamorana propietaria de un salón de belleza, con tan sólo 27 años, “ser mujer te puede favorecer y abrir puertas en el campo profesional, la mujer puede organizar y mandar perfectamente, si tiene carácter y personalidad”. Otras mujeres consideran que todavía se están fraguando las condiciones que optimizarán la situación de la mujer en los puestos directivos. La alcaldesa de uno de los más pequeños municipios burgaleses opina que “hasta ahora las expectativas de desarrollo profesional no han sido las mismas, falta algún tiempo para que la situación mejore”, pero “de aquí a 15 años va a cambiar totalmente, veremos a muchas mujeres en puestos de responsabilidad; hoy día los mejores resultados en las universidades los obtienen las mujeres”.

¿Qué razones se dan para que haya pocas mujeres en puestos de responsabilidad? Varias se han apuntado entre las 200 mujeres directivas entrevistadas en Castilla y León a propósito del presente estudio:

- En primer lugar, se considera que su carácter es menos ambicioso y agresivo, lo que supone una desventaja para desarrollar estos puestos de trabajo con tanta presión. Además, las mujeres valoran la realización personal a través de la maternidad y la familia, más que a través de una brillante carrera profesional.
- Por imagen, la sociedad acepta todavía mal el éxito social y económico de la mujer, y persiste el estereotipo de la ejecutiva agresiva, cuesta más hacerse respetar en el caso de las mujeres. Además, todavía existe el tópico de que el hombre trabaja mejor que la mujer. En muchas ocasiones no se da oportunidad a las mujeres. Los mandos han sido siempre y siguen siendo la mayoría hombres. Desconfían de dar responsabilidad a la mujer.
- Vivimos en un “mundo de hombres”, hay cierto miedo a que la mujer acceda a determinados puestos.
- La propia mujer en muchas ocasiones desiste de optar a determinados puestos de responsabilidad porque no quiere renunciar a su vida familiar. Para llegar a puestos de alta responsabilidad la mujer tiene que dejar muchas otras cosas, necesita mucho tiempo y dedicación, y si quiere tener una familia, no cuenta con ese tiempo. Se da el fenómeno del “*Techo de cristal*”, hay ciertos puestos que la mujer no aspira a ocupar, porque sabe que implicará más horas de trabajo, viajes constantes... y menos tiempo dedicado a sus hijos y a su familia.
- A veces se presupone que la mujer no se va a dedicar tan al 100% como el hombre, en términos de tiempo, porque tiene otras obligaciones.

5.3.3. perfiles directivos femeninos

Un estudio reciente llevado a cabo por Boyden, consultora especializada en la búsqueda de directivos, analiza el perfil de la directiva española. Según este estudio, si hay algo en lo que destacan las que llegan a la cima empresarial es en su alto grado de formación. El 92% ha seguido estudios universitarios, la mayoría de Ciencias Empresariales y Derecho, pero también ingenierías. No sólo la gran mayoría tiene una carrera universitaria, sino que de éstas el 13% poseen dos titulaciones y el 17% un master en dirección y administración de empresas (MBA). Así, los datos que indican una mínima participación de la mujer en puestos directivos contrastan con el hecho de que más de la mitad de los estudiantes universitarios son mujeres.

Este análisis va más allá y da un perfil de la directiva que no se aleja tanto del de sus colegas masculinos: casada y con hijos, en su mayoría, y con largas jornadas laborales (sólo el 4% reconoce menos de nueve horas). Tal vez son algo más jóvenes (el 60% tiene entre 30 y 40 años), de ahí su alto grado de formación, y llevan menos tiempo en la empresa (el 20%, un año o menos). En cualquier caso, aún son pocas.

La situación no es igual en todos los sectores. Todos los nuevos sectores, como nuevas tecnologías o telecomunicaciones, son más abiertos a la presencia de mujeres en puestos de máxima responsabilidad. Y lo mismo ocurre con determinadas posiciones. Así, la dirección de recursos humanos empieza a estar gestionada en gran medida por mujeres, y también están en pie de igualdad en materias relacionadas con la creatividad, como el marketing.

Esto no significa que no se haya avanzado en los últimos años. El Santander Central Hispano es un ejemplo. A pesar de ser una de las dos grandes entidades financieras, un sector de los más tradicionales, cuenta con una política específica de igualdad de oportunidades, varias mujeres ocupan cargos directivos y en los dos últimos años la presencia de mujeres en su plantilla ha pasado del 24% al 27%.

Esta entidad financiera ha iniciado su participación en el programa Óptima de la Unión Europea, que pretende fomentar la igualdad en el seno de las empresas y corregir las desigualdades existentes (Diego, 2000, página 25). Este impulso ya se le ha reconocido a dieciocho importantes empresas españolas —desde Tabacalera a Red Eléctrica pasando por Renfe—, otras veintidós participan de forma activa en el programa, y otras diecisiete están empezando el mismo camino. Pero incluso en éstas es difícil encontrar a una mujer al frente.

5.4. discrepancia entre puestos ocupados y formación

Una de las circunstancias más llamativas donde el mundo de la mujer aparece más seriamente discriminado ocurre en la discrepancia entre su formación y titulación académica y los puestos de trabajo y las categorías laborales que finalmente desempeña.

Para ratificar esta afirmación, hemos realizado un estudio utilizando una muestra aleatoria de 235 mujeres y 186 varones. Estas personas castellanas y leonesas provenían a su vez de un total de 1.500 demandantes de empleo que habían acudido a los diferentes centros asociados al *Servicio Regional de Colocación* de la Junta de Castilla y León.

Tabla 13

Distribución porcentual de la muestra tomada para el estudio atendiendo a la variable sexo

	n	PORCENTAJE
Mujeres	235	55,81 %
Hombres	186	44,18 %

Fuente: Elaboración propia

En aras a ponderar la variable sexo, el porcentaje de mujeres fue ligeramente superior al de hombres. No obstante, esta discrepancia es, ya desde el principio, debida a la diferente presencia de varones y mujeres en la población de demandantes de empleo de Castilla y León, aunque no debemos tomar este dato como significativo desde el punto de vista estadístico.

Respecto a la edad media de los participantes debemos señalar que el grupo de mujeres estaba en los 30 años mientras que los hombres tenían una edad media de 29 años. De la muestra total la persona más joven tenía 18 años y la mayor 50.

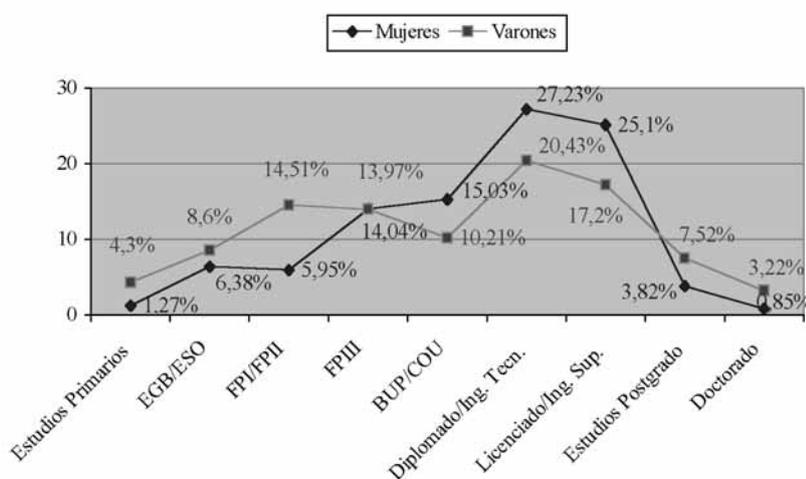
Para profundizar en el análisis se elaboraron dos escalas, una atendiendo a la formación y titulación académica y otra atendiendo a la profesión desempeñada anteriormente y que se encontraba en ese momento avalada por los correspondientes contratos laborales.

Tabla 14**Distribución porcentual de mujeres y hombres atendiendo a su formación y titulación académica**

ESCALA 1: FORMACIÓN ACADÉMICA				
NIVEL FORMATIVO	Mujeres	%	Hombres	%
Nivel 1: Estudios Primarios	3	1,28%	8	4,30%
Nivel 2: EGB/ESO	15	6,38%	16	8,60%
Nivel 3: FPI/FPII	14	5,96%	27	14,52%
Nivel 4: FPIII	33	14,04%	26	13,98%
Nivel 5: BUP/COU	36	15,32%	19	10,22%
Nivel 6: Diplomado/Ing. Tecn.	64	27,23%	38	20,43%
Nivel 7: Licenciado/Ing. Sup.	59	25,11%	32	17,20%
Nivel 8: Estudios Postgrado	9	3,83%	14	7,53%
Nivel 9: Doctorado	2	0,85%	6	3,22%
TOTAL	235	100%	186	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tomando para el análisis la muestra compuesta por las mujeres, se observa en el Gráfico 3, que los porcentajes más altos aparecen en niveles formativos superiores; en las titulaciones de Diplomados y Licenciados se alcanza el 27,23% y 25,1% respectivamente. Estos porcentajes se sitúan muy por encima de niveles medios como FP o BUP/COU, que apenas superan el 15%. Igualmente el grupo de mujeres comprendido en los niveles académicos primarios es aún inferior, no llega a alcanzar el 7%. Es preciso destacar que para las titulaciones superiores apenas existe representatividad, ya que como muestran los datos sólo un 3,82% llega a realizar estudios de postgrado y el porcentaje de mujeres que llega a doctorarse no alcanza el 1%.

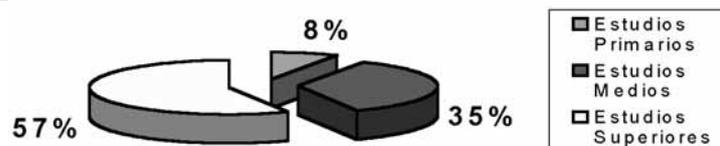
Gráfico 3**Relación de porcentajes según Nivel Formativo y Sexo**

Fuente: Elaboración propia.

Estos mismos datos en varones presentan una asimetría favorable a una menor titulación académica. No en vano los niveles universitarios sólo están presentes en el 48,37% de la muestra de hombres, frente al 57,02% de mujeres, y ello a pesar de que entre los varones hay un 3,22% de doctores, frente a un 0,85% entre las mujeres.

Gráfico 4

Expresión gráfica en porcentajes del nivel de estudios alcanzado por la muestra de mujeres



Fuente: Elaboración propia.

Si observamos el Gráfico 4, podemos comprobar como el porcentaje de población con estudios superiores (57%) es notablemente más elevado que el correspondiente a la población con titulación básica (8%), y que además es significativamente mayor que el porcentaje de población con estudios medios (35%). Según estos datos, un número elevado de mujeres castellanas y leonesas posee niveles formativos superiores, aspecto que debería corresponderse con puestos y niveles profesionales igualmente altos y adecuados a su formación académica. Pero veamos qué sucede (Tabla 14).

Tabla 15

Distribución porcentual de mujeres y hombres atendiendo a su desarrollo profesional

ESCALA 2: NIVELES PROFESIONALES				
NIVEL PROFESIONAL	Mujeres	%	Hombres	%
Nivel 1: Sin categoría profesional.	0	0%	3	1,61%
Nivel 2: Aprendices, peones y oficiales de 3. ^a .	42	17,87%	9	4,84%
Nivel 3: Subalternos y oficiales de 1. ^a y 2. ^a .	74	31,49%	41	22,04%
Nivel 4: Auxiliares.	39	16,60%	41	22,04%
Nivel 5: Técnicos medios y asimilados.	35	14,89%	38	20,43%
Nivel 6: Técnicos superiores y asimilados.	29	12,34%	32	17,20%
Nivel 7: Mandos y directivos.	14	5,96%	21	11,30%
Nivel 8: Profesores de Universidad.	2	0,85%	1	0,54%
TOTAL	235	100%	186	100%

Fuente: Elaboración propia.

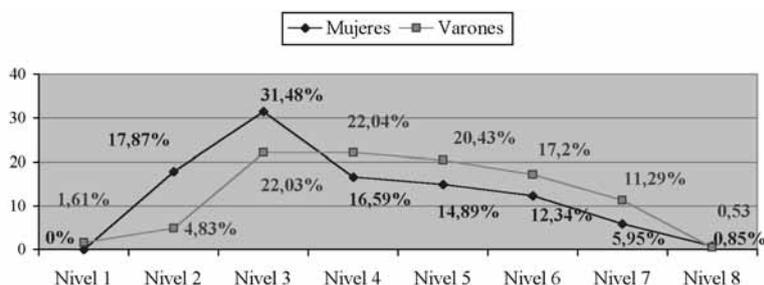
Aunque no hay una diferencia demasiado significativa, se puede ver como los porcentajes más altos en las mujeres aparecen en puestos correspondientes a niveles profesionales intermedios. Tan sólo encontramos un 6% de mujeres en puestos de mando directivo o intermedio. El mayor número de mujeres (17,87%) se encuentra en el nivel profesional 2, donde se agrupan aprendices, peones y oficiales de 3.^a. Estos datos nos llevan a pensar

que la mayoría de ellas no llegan a desarrollar en su vida profesional todos los conocimientos que han adquirido en su formación académica.

Destacar, así mismo, que no se ha encontrado ningún caso que carezca de categoría profesional, dato que se corresponde con la ausencia, igualmente, de mujeres sin ningún tipo de estudios.

Gráfico 5

Relación de porcentajes por Niveles Profesionales y Sexo



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico de los niveles profesionales alcanzados referido a varones nos indica como los niveles de técnicos y mandos, es decir, los cuatro últimos niveles de nuestra clasificación, engloban al 71,49% de varones, frente al 50,57% de mujeres. Si agrupamos los seis últimos niveles de titulación, suponen el 38,37% de varones, frente al 56,65% de mujeres. La supremacía en estudios de la mujer se invierte drásticamente a la hora de desempeños laborales concretos.

Gráfico 6

Puestos ofrecidos por los empresarios pendientes de cubrir en Castilla y León en 2000



Fuente: El Norte de Castilla. (11 de marzo de 2001).

Como podemos observar comparando el gráfico referente al nivel formativo y el relativo al nivel profesional (3 y 5 respectivamente), para el sexo masculino existe una mayor concordancia entre formación y ocupación que en el caso de las mujeres. Probablemente esto se deba a que la orientación laboral de los varones se ajusta en mayor medida a las necesidades del mercado de trabajo (Gráfico 6).

El ocupar un determinado puesto de trabajo no dependerá únicamente de la formación, también debemos considerar variables tales como el mercado laboral del lugar en el que deseamos vivir, es decir de los puestos más ofrecidos por los empresarios. Estaríamos por tanto hablando, en el caso de las mujeres, de la falta de encaje entre la oferta y la demanda.

En España hacen falta decenas de miles de expertos en informática y son necesarios otros tantos peones para la industria y la construcción cuyo déficit hace imprescindible abrir las puertas a la inmigración.

En Castilla y León más de la cuarta parte de las necesidades del mercado laboral van dirigidas a empleados domésticos y personal de limpieza, conserjes de edificios, limpia-cristales, vigilantes, peones de agricultura, construcción, industria manufacturera y los transportes. Sin embargo entre quienes están inscritos en las listas del INEM de la Comunidad sólo el 6,5% está dispuesto a trabajar en estos puestos. De cada cien ofertas de trabajo 23 van dirigidas a estas profesiones, mientras que de cada 100 parados, sólo 7 están preparados para cubrir estos puestos.

En cuanto a los universitarios, según un estudio del Observatorio de Empleo de la Universidad de Valladolid, las ciencias siguen teniendo más salidas que las letras. Los titulados en Arquitectura, Ingeniería Industrial, Informática y Telecomunicaciones, Medicina y Física tienen el acceso más rápido al empleo, con una media de 6 meses tras su salida de las aulas. En el extremo contrario se encuentran las carreras de Derecho, Geografía e Historia que ofrecen los niveles más bajos de oportunidades (44%, 47% y 50%).

Considerando estos datos podemos advertir que precisamente aquellas profesiones con mayores posibilidades de inserción laboral, así como aquellas titulaciones con acceso al trabajo más inmediato, son las que menos encajan con el esquema de género femenino existente en nuestra sociedad; pues aún hoy es poco habitual encontrar mujeres albañiles y, aunque no tan llamativamente, mujeres tituladas en físicas.



6

Investigación actitudinal

ces

6.1. introducción

Más allá de la revisión documental que hemos descrito en páginas anteriores de los análisis y estudios realizados con los numerosos datos de empleo femenino, hemos pretendido contrastar esos datos con la opinión y las actitudes de las mujeres y también de los varones de Castilla y León, a propósito de *La Integración Laboral de la Mujer*.

Nuestro estudio empírico ha seguido tres técnicas metodológicas diferentes: por un lado, mediante la aplicación de una escala de actitudes tipo Thurstone a 1.200 personas (1.019 mujeres y 181 varones), hemos estudiado las actitudes y el sentimiento de integración existente entre los ciudadanos y ciudadanas de Castilla y León; por otra parte, los datos de esta escala se contrastaron mediante entrevistas cualitativas a 200 mujeres profesionales cuyos puestos eran en la mayoría de los casos, directivos y de gestión de personas, tanto en empresas privadas como en organismos públicos. Por último, se celebraron tres grupos de discusión, entre hombres y mujeres de diferentes ámbitos, los cuales permitieron enriquecer notablemente el conocimiento sobre *La Integración Laboral de la Mujer en Castilla y León*.

6.2. planteamiento y objetivos del estudio

Hasta el momento hemos analizado una realidad laboral multifacética y hemos presentado datos a propósito de la actitud, valores, motivos y elementos que nos ayudan a comprender el estado actual de las oportunidades laborales de las mujeres. A partir de este momento abordamos dos tareas diferentes: entrevistamos a mujeres trabajadoras y directivas y realizamos una recogida masiva de cuestionarios de actitud, capaces de establecer diferencias entre los colectivos masculino y femenino, y entre mujeres de diferente posición social, económica y cultural.

Recordemos que los objetivos del estudio se centran en el análisis exhaustivo de la situación laboral de la mujer en Castilla y León. Se trata de estudiar la integración laboral de la mujer en Castilla y León, como base de futuras actuaciones que propicien no sólo la igualdad de oportunidades en materia de empleo, sino también profundizar en los principales problemas que la desigualdad de oportunidades genera en nuestra Comunidad.

Nuestros datos han de servir para que mujeres y hombres de Castilla y León puedan evolucionar hacia una sociedad que les brinde las mismas oportunidades en su inserción laboral, además de favorecer la programación de unas líneas adecuadas para su cualificación profesional y conseguir de esta manera una mayor calidad de vida.

Tratamos en definitiva de articular, a partir de datos reales, la construcción de un conjunto de propuestas de actuación capaces de amortiguar los déficits en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de Castilla y León.

6.3. diseño metodológico

Aunque el planteamiento metodológico que más se aproxima a los requerimientos de la metodología científica es sin duda el experimental, en investigaciones sobre fenómenos donde no es posible la manipulación y el control experimental de la variable independiente, prima el análisis correlacional a partir de datos muestreados en “condiciones naturales” (Diego, 1989).

La complejidad de un estudio de estas características exige una metodología plural, a fin de lograr un conocimiento exhaustivo de la **situación laboral de la mujer en la Comunidad de Castilla y León**. Aquí se han seguido los criterios más rigurosos de la investigación “*ex post facto*”.

El diseño presentado se incluye dentro de los márgenes de esta metodología, acusando todas sus ventajas y limitaciones. Las variables antecedentes del fenómeno (mujeres y hombres) no han contado con el control propio de los diseños experimentales, por lo que se ha dificultado, como acontece en este tipo de diseños, la identificación, naturaleza y dirección de posibles relaciones causales. El diseño, sin embargo, permite un acercamiento a la determinación y variables objeto de análisis. Nuestro trabajo utiliza un grupo muestral importante, tomando como referencia variables sociales, formativas, económicas y laborales en aras a la generalización del análisis descriptivo amparado en una muestra grande compensadora de las limitaciones citadas e inherentes a todo estudio a posterior. No obstante, la delimitación entre diseños de investigación descriptivos y explicativos no es nítida, sino más bien una cuestión de grado.

Las técnicas utilizadas se sitúan en los ámbitos metodológicos de naturaleza cualitativa y cuantitativa. Los datos cuantitativos corresponden a un muestreo, realizado en cada provincia de la Comunidad, en el que se recogerán los rasgos sociales más significativos.

La información cualitativa se ha obtenido a partir de 200 entrevistas y de la realización de grupos de discusión con expertos. Además se han realizado entrevistas a distintos profesionales con implicaciones en el mundo laboral de la mujer en nuestra Comunidad.

En el análisis de la información recogida en los grupos de discusión se estudia la situación laboral y social de la mujer, la problemática de conciliación de vida familiar y carrera profesional, la escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, etc. Asimismo, se presenta un análisis de la problemática de la mujer, los principales conflictos, la acción positiva y las perspectivas de cambio que albergan nuestros conciudadanos.

6.3.1. medida de la variable dependiente

El cuestionario utilizado para la recogida de datos cuantitativos fue realizado por el equipo de investigación seleccionando aquellas dimensiones referidas al mundo laboral femenino relevantes para los objetivos enumerados. En ningún caso se buscó la exhaustividad enumerativa y sí el compromiso de análisis cualitativo. La escala, formato Thurstone, cons-

ta de 40 ítems (Anexo I), a los cuales las personas de la muestra debían responder afirmativa (Verdadero) o negativamente (Falso). En el análisis estadístico, los datos se codificaron con 1 para la respuesta afirmativa y 2 para la negativa, de manera que los valores más próximos a 1 indicaran un mayor grado de acuerdo con el ítem, y los valores más próximos a 2, un mayor grado de desacuerdo con el ítem.

Respecto a la recogida de datos, se realizó mediante entrevista personal. Indudablemente el entrevistador, cara a cara con el entrevistado hace surgir su interés, motivación y confianza, lo cual no viene sino a aumentar la tasa de participación y la fiabilidad de ésta, aunque tampoco debemos olvidar el posible influjo que la deseabilidad social puede tener sobre dicha información.

Las entrevistas se realizaron a mujeres castellanas y leonesas. La disparidad del grupo elegido es fruto de la necesidad de conocer la percepción y opiniones de mujeres de diferentes grupos. El tema central de las entrevistas ha sido *La Integración Laboral de la Mujer*. En todo caso, este tema se ha conocido y comprendido sin seguir un criterio rígido, dada la naturaleza libre de la interacción entrevistador-entrevistado. Las preguntas se han adaptado al ritmo y dinámica propia de cada momento. El lugar de la realización de las entrevistas ha variado de acuerdo con la agenda y el lugar de ubicación del entrevistado.

La realización de reuniones de grupos de expertos necesita de cierto consenso entre los participantes, lo que supone una dificultad añadida a sus horarios y agendas. En todo caso, nos han proporcionado opiniones cualitativas de personas que, al ser debatidas en grupo, ofrecen el espectro amplio y diversificado de ideas que de otra manera no podríamos haber obtenido. Esta técnica más que para recoger datos, se ha utilizado en nuestro estudio para contrastar datos, sesgos perceptivos, realidades históricas y vivenciales comprobadas y especialmente, para mirar el futuro, sugerir propuestas de actuación y hacer una valoración prospectiva.

No se ha pretendido ocultar las deficiencias que a este respecto se han podido encontrar, aunque siempre se han considerado como punto de partida para establecer las posibles líneas de mejora futuras.

En efecto, después de la realización de un rastreo exhaustivo a propósito de la *situación laboral de la mujer en Castilla y León*, recogiendo datos bibliográficos presentes en todas las bases de datos al alcance de los centros de investigación de Castilla y León, procedimos a obtener todos los datos disponibles que pudieran resultar relevantes para este estudio. Para ello se contó con la colaboración de numerosos profesionales relacionados con el tema, trabajadores que procedían de ámbitos como los siguientes: Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, Equipos de Servicios Sociales, distintas unidades de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma, voluntariado religioso y laico de diferentes provincias, empresarios, los responsables del control de las contrataciones (INEM y Seguridad Social), etc.

Una vez recogida toda la información relevante sobre el tema y tras una reflexión cuidada de los datos y de las posibles muestras a contrastar, procedimos a aplicar el cuestionario a 1.200 personas en toda Castilla y León y simultáneamente a realizar las 200 entrevistas cualitativas.

6.3.2. población y elección muestral

De la población total de mujeres y hombres de Castilla y León, se seleccionaron, como objeto de muestreo aleatorio, una muestra de máxima fiabilidad fijada. Los "cluster" de

muestreo se configuraron a partir de criterios de proporcionalidad atendiendo a las variables personales (sexo, edad, ocupación, lugar de residencia, estado civil, etc.).

Tabla 16

Población de derecho en España (1.1.1999)

Población total	Varones	Mujeres
40.202.158	19.670.641 (48,93%)	20.531.517 (51,07%)

Fuente: Cifras oficiales de población. I.N.E.

Respecto a los participantes de la investigación, conviene recordar que la población total en España es de 40.202.158 personas, de las cuales 20.531.517 (51,07%) son mujeres y 19.670.641 (48,93%) son varones.

En Castilla y León encontramos la siguiente distribución de población:

Tabla 17

Población de derecho en Castilla y León (1.1.1999)

Población total	Varones	Mujeres
2.488.062	1.227.156 (49,32%)	1.260.906 (50,68%)

Fuente: Cifras oficiales de población. I.N.E.

La Tabla 17 sirve para un primer análisis de la distribución de la población femenina y masculina en las distintas provincias de Castilla y León.

Tabla 18

Población de derecho por provincia y sexo en Castilla y León (1.1.1999)

Provincia	Total	Varones	Mujeres	Tasa feminidad %	Tasa varones %
Ávila	166.259	82.818	83.441	49,81	50,19
Burgos	347.218	173.489	173.729	49,97	50,03
León	506.511	258.834	247.677	51,10	48,90
Palencia	179.465	90.748	88.717	50,57	49,43
Salamanca	351.128	180.051	171.077	51,28	48,72
Segovia	146.985	73.479	73.506	49,99	50,01
Soria	91.252	45.665	45.587	50,04	49,96
Valladolid	494.594	252.048	242.546	50,96	49,04
Zamora	204.650	103.774	100.876	50,71	49,29
Total	2.488.062	1.260.906	1.227.156	50,68	49,32

Fuente: Cifras oficiales de población. I.N.E.

Como se puede observar, de los 2.488.062 habitantes de Castilla y León, 1.260.906 son mujeres. Nuestra Comunidad cuenta con una tasa de mujeres del 50,68%. Por provincias encontramos también cifras próximas al 50%. Destacan Salamanca, León y Valladolid por ser las tres provincias con una tasa más alta. En el otro extremo, Ávila y Burgos cuentan con un número de varones superior al 50% de la población. Desde otro punto del análisis, las provincias de León y Valladolid son las más pobladas, mientras que Soria y Ávila ocupan los lugares de menor densidad de población en Castilla y León. La diferencia entre estas provincias extremas supera los 400.000 habitantes.

6.4. muestra objeto de estudio

Debemos tener en cuenta para estudiar la integración laboral femenina en Castilla y León, que la población de esta comunidad autónoma, está caracterizada por su dispersión, una expansión rural elevada y unas características socioeconómicas que la sitúan en un entorno de servicios.

Tabla 19

Población de derecho en las provincias de Castilla y León (1.1.1999)

Provincia	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
TOTAL	166.259	347.218	506.511	179.465	351.128	146.985	91.252	494.594	204.650

Fuente: Cifras oficiales de población. I.N.E.

6.4.1. distribución por provincias

Con el objeto de obtener la máxima representatividad entre las mujeres de Castilla y León, hemos tratado de utilizar una muestra compuesta por personas de diferentes sectores laborales y categorías profesionales, con distintos niveles formativos, con características familiares diversas y pertenecientes a diferentes etapas evolutivas. La Tabla 19 refleja las cifras relativas a la muestra en cada provincia.

Tabla 20

Distribución de la muestra por provincias

Provincia	Total	Porcentaje
Ávila	40	3,33%
Burgos	215	17,92%
León	229	19,08%
Palencia	141	11,75%
Salamanca	180	15,00%
Segovia	67	5,58%
Soria	45	3,75%
Valladolid	233	19,42%
Zamora	50	4,17%
TOTAL	1.200	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

La muestra no sólo está constituida por mujeres, también se recogió la opinión de los varones, con el objeto de realizar posibles comparaciones, la proporción de varones y mujeres de la muestra final utilizada está reflejado en la Tabla 20, para cada provincia.

Tabla 21

Número y proporción de mujeres y varones por provincia de la muestra de Castilla y León

Provincia	Mujeres	Porcentaje mujeres	Varones	Porcentaje varones
Ávila	40	3,33%	0	0,00%
Burgos	193	18,94%	22	12,15%
León	182	17,86%	47	25,97%
Palencia	123	12,07%	18	9,94%
Salamanca	163	16,00%	17	9,39%
Segovia	27	2,65%	40	22,10%
Soria	45	4,42%	0	0,00%
Valladolid	199	19,53%	34	18,78%
Zamora	47	4,61%	3	1,66%
TOTAL	1019	100,00%	181	100,00%

Fuente: Elaboración propia

A continuación presentamos una tabla en la que se puede observar el porcentaje por sexo y por provincia. Como podemos apreciar no en todas las provincias se distribuye del mismo modo el porcentaje entre varones y mujeres. El sesgo favorable a la mujer ha buscado la representatividad provincial de las mismas, pero no así la de los varones, sujetos no protagonistas de este estudio y por lo tanto relegados a una representación de simple contraste (Tabla 21).

Tabla 22

Porcentaje de mujeres y varones en cada provincia

Provincia	Mujeres	Varones	TOTAL
Ávila	100,00%	0,00%	100%
Burgos	89,77%	10,23%	100%
León	79,48%	20,52%	100%
Palencia	87,23%	12,77%	100%
Salamanca	90,56%	9,44%	100%
Segovia	40,30%	59,70%	100%
Soria	100,00%	0,00%	100%
Valladolid	85,41%	14,59%	100%
Zamora	94,00%	6,00%	100%

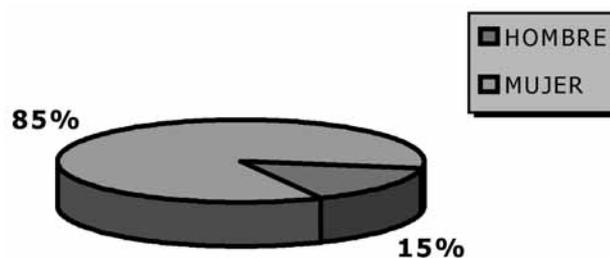
Fuente: Elaboración propia.

6.4.2. distribución por sexo y edad

Como no podía ser de otra manera, dado el objeto de estudio, el número de mujeres que componen la muestra estudiada es superior al de los hombres: 85% frente al 15% de varones.

Gráfico 7

Porcentaje de hombres y mujeres



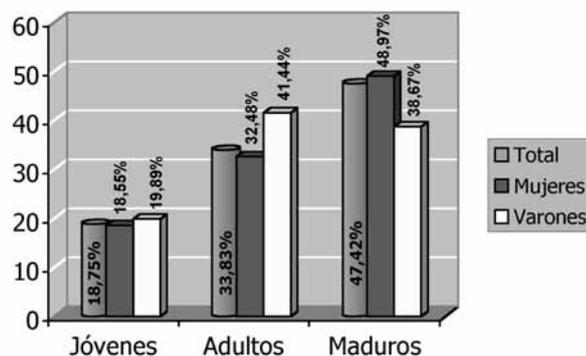
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la edad de los participantes, dividimos el total de la muestra en tres grupos: menores de 30 años, entre 30 y 45 y mayores de 45 años. Estas tres categorías las denominamos jóvenes, adultos y maduros, respectivamente. Pues bien, como podemos observar en el Gráfico 8, el 47,42% se encuentra en la etapa de la madurez, el 33,83% tiene una edad adulta y un 18,75% son jóvenes. De esta manera, las opiniones recogidas son representativas de las etapas vitales de mayor actividad laboral.

Por otra parte vemos que varones y mujeres poseen una proporción de representación semejante por cada bloque de edad, aunque destacan en el grupo de adultos los varones, y en el de maduros las mujeres.

Gráfico 8

Representación de participantes por sexo y grupo de edad

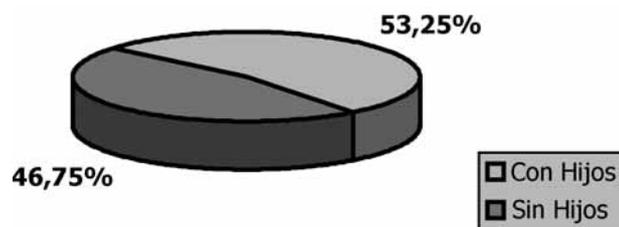


Fuente: Elaboración propia.

De las condiciones familiares de la muestra hemos codificado aspectos relativos a la descendencia y, como observamos en el Gráfico 9, alrededor del 53% tiene hijos.

Gráfico 9

Porcentaje de muestra con/sin hijos

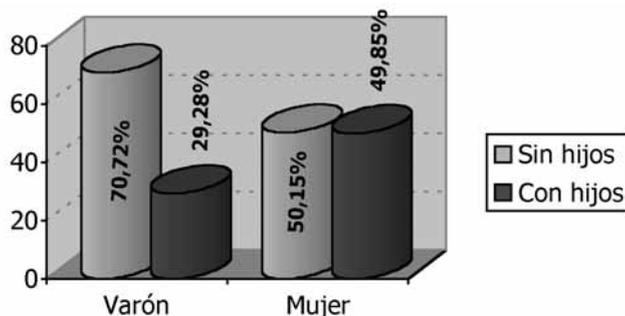


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico que presentamos a continuación se muestra como se distribuyen los porcentajes entre hombres y mujeres, en cuanto a si son o no padres. Vemos que en el grupo de las mujeres existe un equilibrio entre las que tienen descendencia y las que no. Por otra parte, en el grupo de varones dominan los que no tienen hijos. Comparando ambos grupos, encontramos que son más las mujeres de la muestra con hijos que los hombres.

Gráfico 10

Porcentaje de varones y mujeres con/sin hijos



Fuente: Elaboración propia.

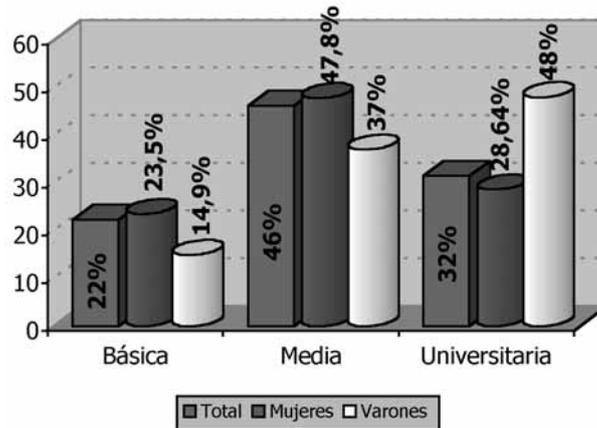
6.4.3. nivel formativo

El nivel formativo de mayor representación es el que corresponde a los estudios medios, que supone el 46,2% de la muestra, le sigue en importancia el nivel de estudios universitarios, en el que se sitúa el 31,5% y por último el básico, donde se concentra el 22,3% de los participantes.

También podemos observar en el Gráfico 11 diferencias significativas en función del sexo dentro de esta dimensión (nivel formativo). La mayoría de los varones poseen un nivel universitario, mientras que las mujeres se concentran en un nivel medio.

Gráfico 11

Relación de porcentajes por nivel formativo



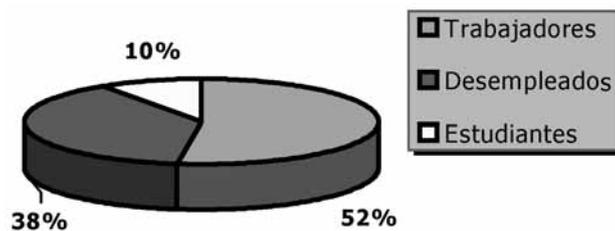
Fuente: Elaboración propia.

6.4.4. ocupación

En el momento en el que fueron administrados los cuestionarios el 10% de los participantes eran estudiantes, el 38% se encontraban desempleados y el 52% eran trabajadores (Gráfico 12). Por tanto, la muestra es representativa de las diferentes situaciones ocupacionales.

Gráfico 12

Representación de la ocupación de los participantes

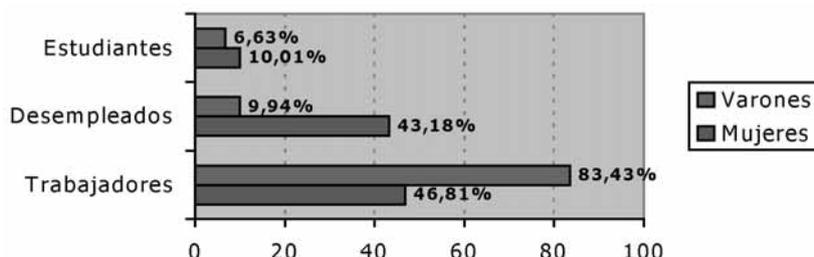


Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 13 se detallan los porcentajes de varones y mujeres que están incluidos en cada bloque de ocupación. Podemos observar como la mayoría de los varones se encuadran significativamente dentro de la categoría trabajadores, mientras que las mujeres se distribuyen mayoritariamente y casi a partes iguales, entre las categorías trabajadoras y desempleadas.

Gráfico 13

Relación de los varones y mujeres por grupo de ocupación



Fuente: Elaboración propia.

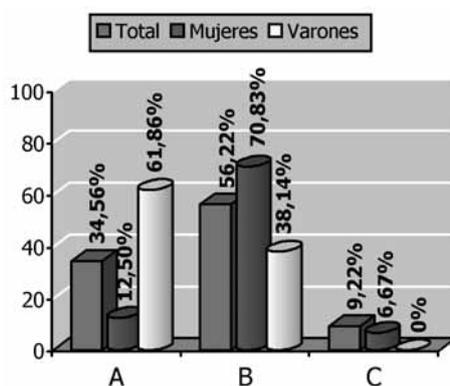
6.4.5. categoría profesional

La categoría profesional de los participantes trabajadores (ver Gráfico 14) es principalmente media (B), ya que en torno al 56% se encuadra dentro de este grupo. En el nivel superior (A) están el 34,56% y tan sólo un 9,22% estaría representando el nivel menos cualificado (C).

En cuanto a la distribución por sexos dentro de esta dimensión, podemos observar que los hombres se concentran significativamente en la categoría A y las mujeres en la B.

Gráfico 14

Relación de trabajadores por categoría profesional, total y por sexo



Fuente: Elaboración propia.

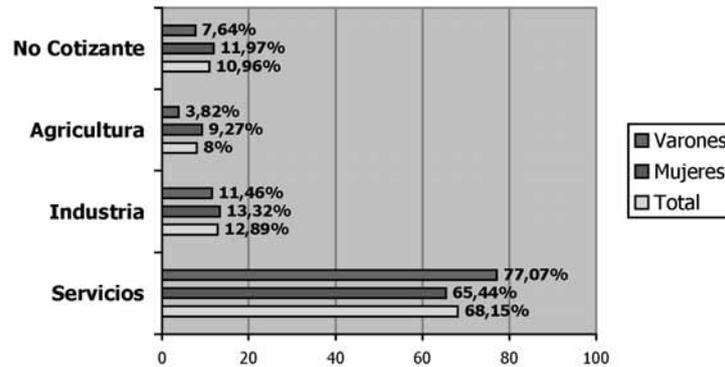
6.4.6. sectores de trabajo

Los sectores de trabajo representados son No Cotizante, Agricultura, Industria y Servicios. El sector Construcción, aunque constituía una opción en el cuestionario, no fue reconocida por ningún participante.

En el Gráfico 15, podemos observar como el grupo de empleo Servicios aglutina al 68,15% de la muestra, este aspecto es muy representativo de la población objeto de estudio, pues Castilla y León es una comunidad cuya economía se dedica básicamente al sector servicios.

Gráfico 15

Representación de la muestra por grupos de empleo, total y por sexo



Fuente: Elaboración propia.

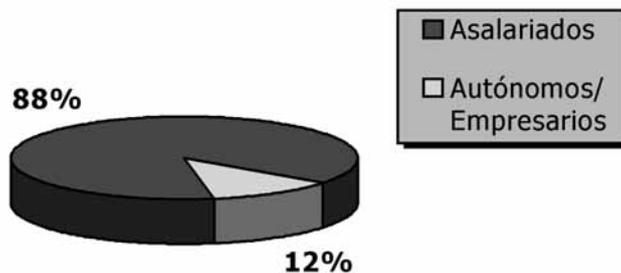
En cuanto a la distribución por sexos dentro de cada sector, vemos que existen ciertas diferencias significativas. En el sector No Cotizante y en el de Agricultura hay una mayor proporción de mujeres, en el sector Servicios son más los varones que las mujeres, y en el sector Industria es en el que están más igualadas las proporciones.

6.4.7. régimen/tipo de trabajo

En el Gráfico 16, vemos representado el porcentaje de trabajadores que son empresarios o autónomos (12%) y los que son asalariados (88%). Las diferencias son notables, pero esto no hace más que reflejar un hecho: en la población objeto de estudio es más común ser asalariado que ser empresario o autónomo.

Gráfico 16

Porcentaje de trabajadores asalariados y autónomos/empresarios

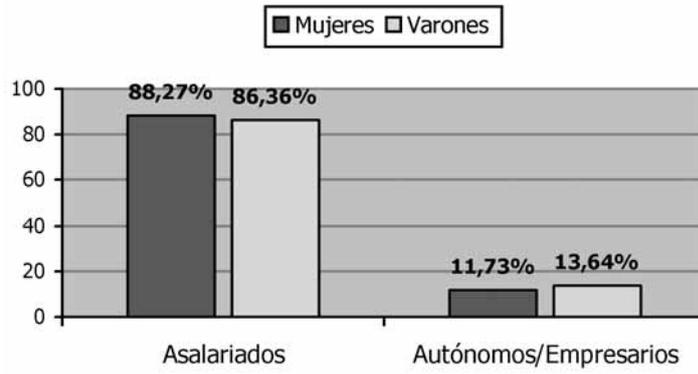


Fuente: Elaboración propia.

En este último gráfico podemos observar la ausencia de diferencias significativas entre los hombres y mujeres que son asalariados, pues en ambos casos es un porcentaje muy elevado sin apenas diferencias, ni tampoco entre los varones y mujeres que constituyen el grupo de empresarios/autónomos, en ambos casos es un porcentaje muy pequeño.

Gráfico 17

Relación de mujeres y varones por cada régimen de trabajo



Fuente: Elaboración propia.



7

Resultados



7.1. resultados en las diferentes provincias de Castilla y León

Las opiniones sobre la integración laboral femenina, en las provincias de la Comunidad de Castilla y León, permiten afirmar la existencia de una tendencia positiva hacia la visión de la mujer en el mundo laboral. El Gráfico 18 muestra una percepción moderadamente optimista de la situación laboral de la mujer en Castilla y León; en todas las provincias se ha obtenido una respuesta positiva ante el 45% de los ítems del cuestionario aplicado. En todas las provincias, excepto en una, los castellanos y leoneses han dado una respuesta positiva ante el 22,5% de los ítems. Hay que destacar también que sólo ante el 7,5% de los 48.000 ítems que en total han sido respondidos en toda Castilla y León, la percepción de la situación laboral de la mujer ha sido pesimista o negativa en todas las provincias.

Gráfico 18

Representación de las tendencias de opinión en las provincias de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, en tres aspectos concretos todas las provincias mantienen una visión negativa. Se trata de las cuestiones que hacen referencia a los problemas que plantea la maternidad para la integración laboral y las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Opinan que las mujeres tienen más problemas en su trabajo que los varones y menos oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad (ítem 40).

Estas opiniones pueden ser un índice, al menos perceptivo, de las dificultades que todavía encuentran las mujeres en el acceso al trabajo y en el desarrollo profesional, por la condición de ser mujer, en las provincias de Castilla y León.

Hay dos cuestiones sobre las que las trabajadoras de las provincias castellanas y leonesas opinan exactamente lo mismo, sin variaciones en la intensidad de sus respuestas; uno es la cuestión referida a que una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto (ítem 16). Ante esta afirmación todas las trabajadoras independientemente de su provincia de origen están en contra.

La otra cuestión hace referencia a la opinión de que los poderes públicos deben adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo en la incorporación de la mujer al trabajo (ítem 34); existe total acuerdo con esta afirmación. Al comienzo de este apartado señalábamos que las mujeres perciben que la maternidad les genera problemas para la integración laboral, por tanto es lógico que todas afirmen su acuerdo con la necesidad de que se pongan en marcha medidas para evitar esa situación.

Los temas sobre la situación laboral femenina ante los que no se puede establecer una tendencia uniforme de opinión en toda Castilla y León (ver Gráfico 18) son los siguientes:

- Las personas de Zamora y Segovia están en desacuerdo con que *se deban adecuar los puestos de trabajo a la mujer trabajadora*; Palencia no adopta una opinión ni favorable ni contraria, y el resto de las provincias están de acuerdo con esta afirmación.
- Soria y Palencia subrayan que *la maternidad plantea problemas de adecuación al puesto de trabajo*, mientras que en León, Zamora y Ávila se opina lo contrario. Las demás provincias no se demarcan por ninguna de las dos opciones.
- Sorianas y segovianas confían en mayor medida en las *acciones de los poderes públicos para potenciar las funciones laborales de la mujer y la equiparación intersexual*. En Ávila son menos optimistas con respecto al papel que desempeñan las Administraciones Públicas.

El resto de las provincias presentan distintas opiniones referentes a la Administración y los poderes públicos en función de la materia que sea tratada. Si solicitamos su opinión ante la postura adoptada por los *poderes públicos y la administración ante el maltrato y la discriminación*, en Salamanca y Zamora niegan sentirse protegidas, mientras que en Burgos, Soria, Zamora y Segovia se opina que el maltrato sí es castigado por los poderes públicos. Sin embargo, ante el de tema de la *equiparación intersexual* (ítem 30), en Burgos, Ávila y Segovia se opina que los poderes públicos no velan por su eficaz desarrollo mientras que en Salamanca, León, Palencia y Soria se orientan hacia una visión más optimista con respecto a las funciones llevadas a cabo por estos organismos.

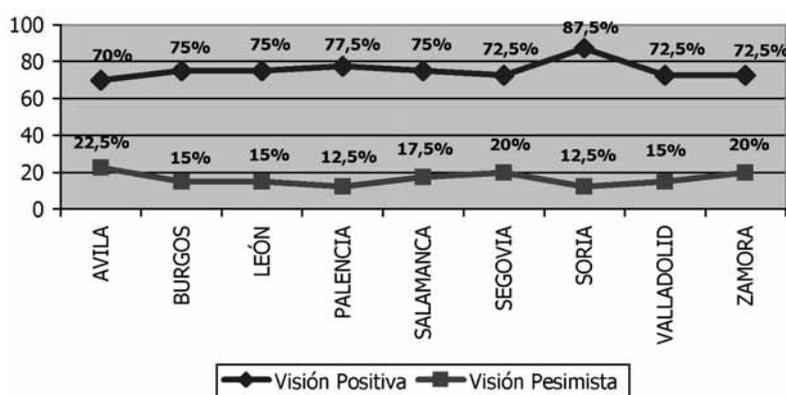
- Las ciudadanas de León y Soria admiten que *aceptarían un trabajo por debajo de su nivel de formación* mientras que esta actitud no es admisible en Burgos, Valladolid, Zamora, Ávila y Segovia. Quizá estas diferencias se deban a las posibilidades laborales existentes en estas provincias. Por ejemplo en Soria no está muy desarrollado el sector industrial, su economía se basa fundamentalmente en el sector agrícola, por lo que

el implicarse en el mercado laboral llevará con bastante probabilidad a desarrollar funciones no especializadas, que se encuentran por debajo de sus logros académicos.

- La opinión dada ante si han sido *testigos de discriminación en el puesto laboral por el mero hecho de ser mujer* (ítem 36), parece alarmante, puesto que en seis de las nueve provincias lo admiten, lo cual es indicativo de que también hay mujeres que han experimentado esta desagradable circunstancia. Tan sólo en Segovia y Soria las mujeres niegan esta cuestión. Podemos sospechar que el tema de la discriminación laboral femenina está aún vigente en Castilla y León, tanto en las provincias más industrializadas, por ejemplo en Burgos, Valladolid y Palencia, como en las que están más centralizadas en el sector terciario, tal es el caso de Salamanca, Zamora y Ávila.
- Con excepción de las segovianas, que mantienen posiciones optimistas, y las zamoranas, que no presentan un acuerdo común en sus opiniones *sobre la equiparación de Castilla y León a la de otras comunidades autónomas en cuestiones laborales femeninas* (ítem 39), el resto de las provincias, opinan que esta equiparación aún no es real.
- El futuro laboral de las mujeres no es anticipado de igual manera por las distintas provincias. La que menos *considera que el futuro deparará una situación mejor que la actual* es Segovia. En Valladolid este aspecto no está muy claro, pues no expresan ni su acuerdo ni si se oponen. Las mujeres de las siete provincias restantes sí esperan un futuro mejor que el actual.
- Las provincias donde se adoptan posturas más orientadas hacia la normalización de la mujer en su puesto de trabajo son Soria (87,5% mantienen posturas positivas), seguida de Palencia (77,5%) y Burgos, León y Salamanca (75%). En Soria y Palencia además se evidencia que las cuestiones ante las que se muestran más negativas suponen tan sólo el 12,5% de las materias planteadas, por tanto es en estas provincias donde más extremas son en sus consideraciones ante la integración laboral de la mujer; quizá porque la muestra perteneciente a estas provincias poseen características semejantes, lo que suele generar respuestas más homogéneas (Gráfico 19).

Gráfico 19

Tendencias de opinión en las provincias de Castilla y León



Fuente: Elaboración propia.

En este estudio también hemos constatado que la provincia que más se distancia del resto es Segovia, excepto cuando comparamos sus opiniones con las trabajadoras sorianas. Las provincias que poseen opiniones semejantes son Burgos y Valladolid. Debemos tener en cuenta que son dos provincias con características económicas y demográficas semejantes, pues su sector industrial está más desarrollado y cuentan con más efectivos demográficos.

A continuación pasamos a analizar cada una de las provincias con detenimiento.

Ávila

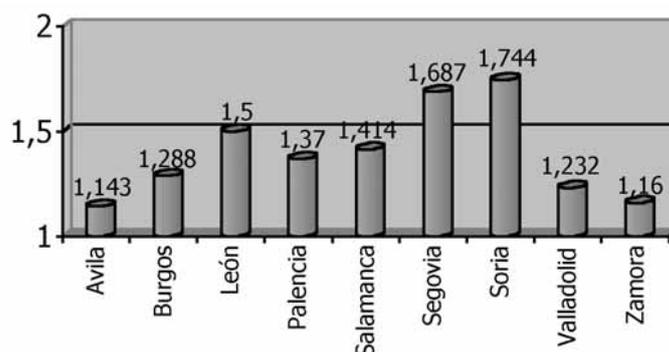
Esta provincia es una de las que cuenta con menos cuantía demográfica de Castilla y León. Quizá el hecho de encontrarse en una situación socio-económica intermedia, hace que sea en esta provincia donde menos cuestiones relativas al mundo laboral de la mujer se consideren superadas, ya que presenta un 70% de acuerdo con aquellas cuestiones encuadradas dentro de las actividades positivas medidas en nuestro cuestionario, lo cual supone un porcentaje inferior al resto de provincias. Además, es la provincia con un mayor porcentaje, 22,5%, de acuerdo con los aspectos que caracterizan un entorno no idóneo para una adecuada integración laboral femenina.

Aparte de los temas sobre los que todas las provincias opinan no estar superados en el mundo laboral de la mujer, comentados anteriormente (ítems 6, 19 y 40), en Ávila consideran que:

- La maternidad sigue planteando problemas en la adecuación laboral de la mujer.
- Admiten haber sido testigos de discriminación en su puesto laboral, aspecto bastante generalizado en todas las provincias excepto en León, Segovia y Soria.

Gráfico 20

Representación de las opiniones sobre: “Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de la mujer”



Fuente: Elaboración propia.

- Se revela como la provincia que menos confían en las labores desempeñadas por la Administración y los poderes públicos en pro de los derechos de las mujeres (ítems 30, 31, 32 y 33).

- No admiten que la situación laboral femenina en Castilla y León sea equiparable a la del resto de España (ítem 39).

El hecho de que Ávila base su economía en la agricultura, posea una industria derivada de ésta y de la ganadería y la importancia del sector terciario, puede que sea una explicación para el deseo de sus habitantes por alcanzar una situación que les aproxime más a las provincias más influyentes de la Comunidad y menos a aquellas menos desarrolladas. Esta situación puede que le lleve a tener opiniones tan críticas con respecto a las acciones de la Administración y los poderes públicos.

No obstante aunque sea en la provincia donde mayor porcentaje de desencanto con respecto a la situación laboral femenina hayamos encontrado sigue siendo mayor el acuerdo con opiniones de carácter optimista, pauta de todas las provincias de Castilla y León.

Burgos

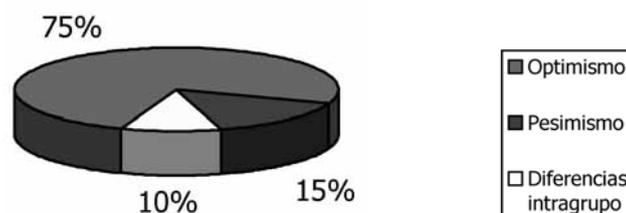
Esta provincia constituye junto con Valladolid la zona de mayor desarrollo industrial. Razón por la cual las opiniones en esta provincia son tan semejantes a las de Valladolid, tal y como adelantábamos en la introducción a este apartado.

Son de gran interés las posturas adoptadas en esta provincia ante los temas presentados dado que por su desarrollo constituye un modelo para las demás provincias castellanas y leonesas.

Su postura frente al mundo laboral femenino es muy optimista, esta es su tendencia ante el 75% de los temas que le fueron planteados, tal y como cabría esperar de una zona avanzada económicamente (Gráfico 21).

Gráfico 21

Representación del porcentaje de las tendencias de opinión en Burgos



Fuente: Elaboración propia.

Como vemos en el Gráfico 21, tan sólo presenta opiniones consideradas como contrarias a la integración laboral de la mujer en un 15% de los temas presentados. Así por ejemplo manifiesta no estar de acuerdo con que los organismos públicos velen por la equiparación sexual (ítem 30), ni que la situación de la mujer, a nivel laboral en Castilla y León, sea equivalente a la de otras comunidades autónomas (ítem 39). Y al igual que otras seis provincias castellanas y leonesas, los burgaleses admiten haber sido testigos de discriminación en su contexto laboral por la condición de ser mujer (ver Gráfico 20).

En cuanto a las opiniones sobre las funciones desempeñadas por la Administración y los poderes públicos con respecto a la protección y castigo por maltrato a las mujeres nos encontramos con una falta de acuerdo entre los pertenecientes a esta provincia, pues unos afirman estar de acuerdo con que sí llevan a cabo estas pautas y otra parte lo niega.

León

Es la provincia con mayor población de la Comunidad y aunque en influencia económica-industrial se encuentre por debajo de Valladolid y Burgos, no deberíamos de desconsiderar la trascendencia de las opiniones de esta provincia de gran importancia histórica.

Al igual que las demás provincias castellanas y leonesas pondera la tendencia hacia la buena aceptación y acogida de la mujer al mundo laboral, pues manifiestan opiniones favorables ante el 75% de los aspectos que se les plantearon en el cuestionario, esta misma aceptación mostraron en Burgos y en Salamanca, ver Gráfico 19.

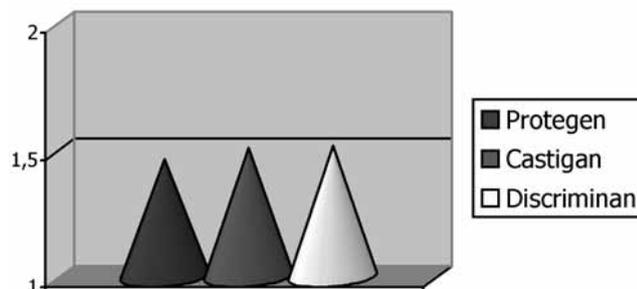
En cuanto a los temas frente a los cuales se muestra más conservadora, además de los que mencionábamos al comienzo de este análisis por provincias y que constituyen un 15% al igual que Burgos y Valladolid, son los relativos al acuerdo con las siguientes cuestiones:

- La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa (ítem 14).
- Falta de equiparación con respecto a la situación laboral de la mujer en Castilla y León con otras comunidades autónomas (ítem 39).
- Aceptarían un trabajo por debajo de su formación académica (ítem 35). Sobre esta cuestión opinan lo mismo en Soria, posiblemente su explicación esté relacionada con aspectos socio-económicos. Los empleos leoneses se localizan, a parte de en el sector terciario, en zonas mineras donde muchas personas realizan trabajos no especializados, para los que no se requiere demasiada formación.

En esta provincia nos encontramos la falta de una postura común entre sus habitantes, a la hora de considerar las acciones de la Administración y poderes públicos, ante la protección, castigo y no discriminación de las mujeres (ítems 31, 32 y 33) (Ver Gráfico 22).

Gráfico 22

Representación de las opiniones en León sobre las acciones de la Administración y los poderes públicos



Fuente: Elaboración propia.

Palencia

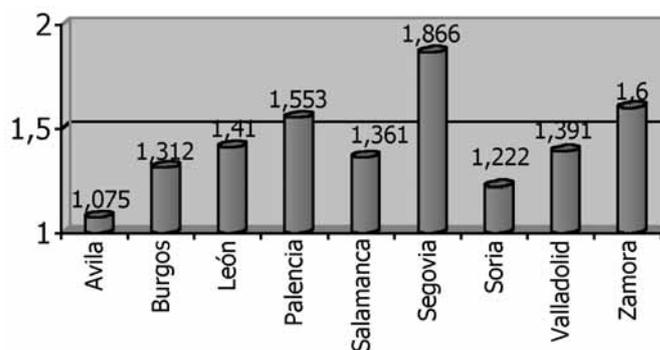
Esta provincia, a pesar de ser una de las cuatro menos pobladas de Castilla y León y no tener tanto auge económico como Burgos y Valladolid, se presenta como una de las primeras, en manifestar opiniones favorables a la integración laboral femenina. Pues ante el 77,5% de los temas planteados muestra esta tendencia.

Además, junto con Soria, son las que menos opiniones contrarias a la adecuación laboral femenina presentan, tan sólo un 12,5%. En concreto Palencia se muestra negativa ante tres cuestiones:

- No están de acuerdo con que la Administración proteja a las mujeres (ítem 31).
- Admite haber presenciado situaciones de discriminación laboral basadas en la condición de mujer (ítem 36).
- Considera que la situación de la mujer con respecto al mercado laboral en Castilla y León no es equiparable a la de otras comunidades autónomas (ítem 39).
- Estos temas también son experimentados por otras provincias de igual modo, como en Salamanca, Valladolid, Ávila y Zamora.
- Sin embargo, es la única en la que no existe un acuerdo común ante la declaración “es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora” (ítem 8). En el Gráfico 23 vemos como en todas las provincias están de acuerdo con esta afirmación menos en Zamora y en Segovia que están en desacuerdo.

Gráfico 23

**Representación de las opiniones sobre:
“Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora”**



Fuente: Elaboración propia.

Salamanca

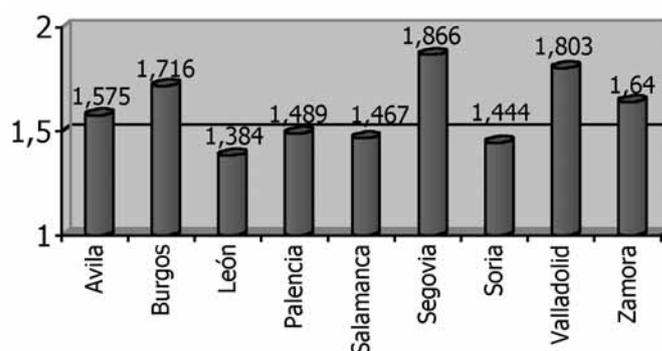
Esta provincia manifiesta el mismo talante positivo con respecto a distintas materias de la integración laboral femenina que Burgos y León. Un 75% de sus opiniones se catalogarían como actitudes favorables ante el desarrollo de actividades profesionales por la mujer. Los aspectos que probablemente están potenciando la existencia de estas opiniones son

los que tienen que ver con sus efectivos demográficos, desarrollo del sector servicios y sobre todo el influjo de la gran actividad docente existente en esta provincia.

Es llamativa la posición que mantienen los salmantinos con respecto a la declaración “aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica” (ítem 35), pues no muestran un frente común, quizá porque si bien es una provincia donde se valora en gran medida la formación, prueba de ello es la importancia de la actividad docente, también es cierto que no hay salida laboral para todos sus licenciados y diplomados, lo que les lleva a aceptar trabajos por debajo de su formación si deciden permanecer en su provincia.

Gráfico 24

Representación de las opiniones sobre: “Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica”



Fuente: Elaboración propia.

Como vemos en el gráfico esta ambigüedad es mostrada también en Palencia y tanto en Soria como en León se aceptaría un trabajo por debajo de su formación, en el resto de las provincias se negarían a trabajar en puestos que estuvieran muy por debajo de su formación.

Segovia

Esta provincia presenta opiniones catalogadas como favorecedoras de la integración laboral femenina para el 72,5% de las cuestiones presentadas, al igual que en Valladolid y Zamora, como podemos ver en el Gráfico 19.

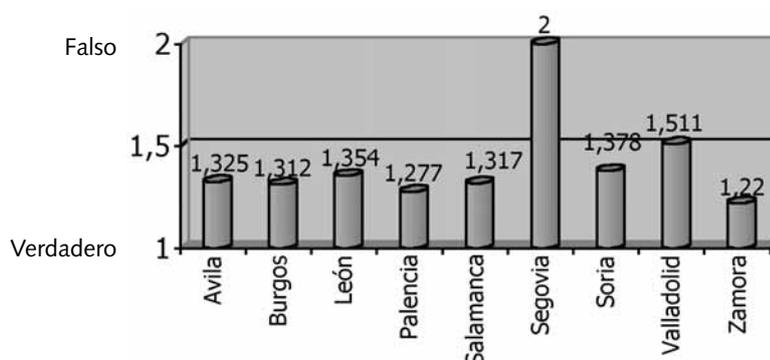
Sin embargo en las cuestiones ante las que no tienen opiniones tan positivas se distancian del resto de las provincias castellanas y leonesas; son las que se refieren a:

- Todas las mujeres deberían tener garantizado su puesto de trabajo (ítem 4), es la única provincia que no está de acuerdo con esta afirmación.
- Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora (ítem 8). La provincia de Zamora tampoco manifiesta su acuerdo ante esta cuestión.
- Tan sólo en Segovia se está de acuerdo con que las mujeres trabajadoras se ausentan del trabajo más que el resto (ítem 18).

Y por último los segovianos consideran que el futuro cercano no deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual (ítem 37). Posee la actitud más pesimista de todas las provincias castellanas y leonesas, como podemos observar en el Gráfico 25, donde también apreciamos que en Valladolid existen opiniones encontradas, ciertos vallisoletanos son más optimistas con respecto al futuro que otros, quizá debido a las diferentes situaciones laborales vividas por los que componen esta muestra.

Gráfico 25

Representación de las opiniones ante: "El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual"



Fuente: Elaboración propia.

También los segovianos se distancian del resto de provincias en aquellas cuestiones para las cuales no muestran un frente común de opinión, y es que ya adelantamos en la introducción de este apartado que es el grupo que más se diferencia de los demás.

No todos en Segovia estarían de acuerdo con la afirmación de que en ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser la causa de discriminación laboral (ítem 12), ni con que las mujeres en baja por maternidad deben tener garantizada su permanencia en la empresa (ítem 23).

Una explicación a estas opiniones tan distantes al resto de las provincias a la vez que opuestas a una adecuada integración laboral, es la existencia de cierta precariedad laboral, debida a la falta de actividad económica, pues la industrias derivadas de sus materias primas son pequeñas y su modernización lenta.

Soria

Constituye la provincia española, no sólo castellana y leonesa, con menos efectivos demográficos, debido al envejecimiento y al saldo emigratorio de la población. Ello no ha impedido que en nuestro estudio se haya erigido como la provincia más favorable a la integración laboral de la mujer, pues presenta opiniones dentro de este patrón para el 87,9% del cuestionario administrado.

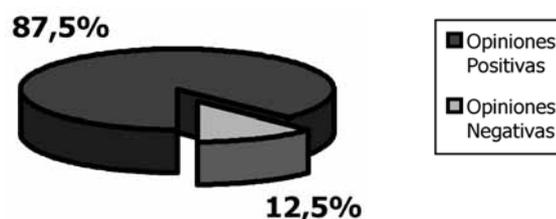
Además, sólo detectamos opiniones que quedarán encuadradas como impedimento para la mujer trabajadora ante el 12,5%, el porcentaje más bajo, presente tan sólo en otra provincia, Palencia. Y para las cuestiones relacionadas con:

- Aceptar un trabajo por debajo de su formación (ítem 35), ante el cual se manifiestan su acuerdo.
- La equiparación de la situación laboral de la mujer en Castilla y León a la de otras comunidades autónomas (ítem 39), ante esta declaración presentan su desacuerdo, (ver Gráfico 27).

Comentamos por su particularidad, que las opiniones son muy homogéneas, es decir, no existen diferencias de opinión entre los participantes sorianos de este estudio, como podemos observar en Gráfico 26, en el que no hay representación para las diferencias intragrupo, ya que no existen.

Gráfico 26

Representación del porcentaje de las tendencias de opinión en Soria



Fuente: Elaboración propia.

Partiendo del conocimiento de la situación económica de esta provincia, en la que se carece de establecimientos industriales importantes, tan sólo hay algunos de índole familiar, y el grupo que destaca en relevancia a parte del sector servicios es el de orden público (debido a la importancia de la cárcel soriana), podemos pensar que los resultados del cuestionario pueden deberse al bajo nivel formativo, que haya limitado el entendimiento de las cuestiones planteadas o a que la muestra no sea representativa de esta población, pues probablemente el colectivo de mujeres trabajadoras constituyan una autoselección, es decir que posean características propias distintas al resto de mujeres.

Valladolid

Capital de Castilla y León, Valladolid se caracteriza por ser la provincia más industrializada y por ser la segunda más poblada, por todo ello supone un punto de referencia para todos en esta Comunidad, sus opiniones merecen ser examinadas con detenimiento.

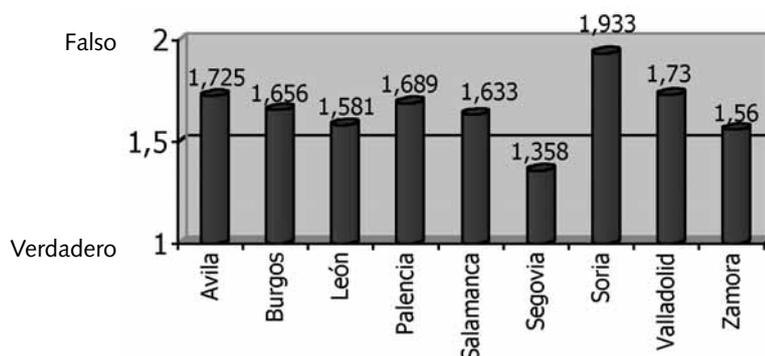
En el Gráfico 19, veíamos que Valladolid ocupaba el segundo puesto junto con Burgos y León en admitir aspectos que aún existen y que impiden la total integración laboral de la mujer y suponen el 15% del cuestionario. En estas tres provincias se dan características comunes, mayor desarrollo y población, que pueden estar en la base de tal afinidad de opinión.

Las tres provincias, por ejemplo consideran que la situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León no es equiparable a la de otras comunidades autónomas (ítem 39), ver Gráfico 27. Y tanto en Burgos como en Valladolid, provincias entre las que menos diferencias existen, se admite haber presenciado situaciones de discriminación

en su propio contexto laboral basadas en la condición de ser mujer (ítem 36). Además, en Valladolid no se reconoce que la Administración proteja a las mujeres.

Gráfico 27

Representación de las opiniones ante: “La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras Comunidades Autónomas”



Fuente: Elaboración propia.

Estas opiniones son un indicativo de que en las provincias de mayor importancia económica y laboral aún no está normalizada la situación de la mujer trabajadora.

En cuanto a sus opiniones sobre si esta situación cambiará en un futuro cercano (ítem 37), los vallisoletanos no alcanzan un acuerdo, unos son más optimistas que otros, quizá dependa de la situación laboral que cada participante en este estudio esté experimentando.

Zamora

Esta provincia se alía con Segovia en cuanto al porcentaje de cuestiones que asumen como no superadas en el entorno laboral femenino, el 20%, el segundo más alto después de Ávila. Recordemos que en estas tres provincias el único sector económico suficientemente avanzado es el de servicios, no hay, por tanto, otras posibilidades para que existan una suficiente representación femenina en el mundo laboral más valorado socialmente a parte de en este sector.

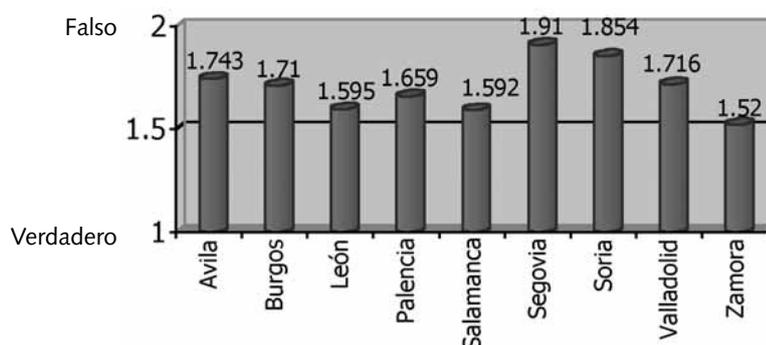
Las materias juzgadas negativas para el entorno laboral femenino son las siguientes:

- Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora (ítem 8), ni en Zamora ni en Segovia aceptan esta afirmación.
- La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa, (ítem 14), Zamora y León son las únicas provincias donde el acuerdo ante esta cuestión es la opción más probable.
- Afirman que los poderes públicos discriminan a las mujeres (ítem 31) y admiten haber sido testigos de discriminación en su contexto laboral basada en la condición de ser mujer (ítem 36). A la vez que niegan sentirse protegidos por la Administración.

Aproximadamente la mitad de la muestra de Zamora está de acuerdo con que en su empresa los trabajadores no consideran a las mujeres como un empleado más. Vemos en el gráfico que esto es considerado de este modo en Zamora.

Gráfico 28

Representación de las opiniones ante: “Los trabajadores de su empresa no consideran a las mujeres como un empleado más”



Fuente: Elaboración propia.

Estas opiniones nos presentan un cuadro bastante complejo sobre la visión de la mujer en el entorno laboral, pues si bien por una parte admiten la existencia de discriminación, la falta de aceptación y al mayor número de problemas de la mujer trabajadora, por otra parte no juzgan que sea obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer.

Una ráfaga de luz para la mujer trabajadora es el 72,5% de temas a su favor y sobre todo la ilusión de que un futuro cercano le deparará una situación laboral mucho mejor que la actual (ítem 37).

7.2. resultados según grupos de edad

La distribución de la muestra estudiada, a la que nos hemos referido en páginas anteriores, fue dividida en tres grupos de edad. Así, la distribución establecida en nuestro estudio fue de un 18,55% para el grupo de mujeres jóvenes (menores de 20 años), de 32,48% para las de una media edad (de 20 a 35 años) y de 48,97% para las mujeres mayores de 35 años.

Todos estos grupos de edad manifiestan una visión favorable sobre la integración laboral femenina ante el 67,5% de los diferentes aspectos relativos a esta temática que les fueron planteados. Tan sólo ante el 10% de los temas exhiben una visión negativa a la idónea integración de la mujer en el mundo laboral. Un resultado que también merece una atención especial son las diferencias dentro de cada uno de los grupos de edad que hemos recogido ante una de las cuestiones planteadas que comentaremos más adelante.

Podemos destacar el hecho de que todas están en contra de la discriminación en la contratación laboral femenina, es decir, no apoyan el que sólo se contrate a las solteras o a las que no tengan responsabilidades familiares, o que sus contratos sólo puedan ser even-

tuales. Además, consideran que es obligación de las empresas disponer de servicios sociales adecuados a las mujeres, garantizar la permanencia en su puesto cuando estén en baja por maternidad y exigir el mismo rendimiento a las/os trabajadoras/es que desempeñen puestos similares. Tampoco aceptan la discriminación por la condición sexual pues el ser mujer no altera las buenas relaciones con la empresa y no es cierto que los hombres se superen más en su trabajo que las mujeres.

Ninguna de estas mujeres se siente privada de su libertad para elegir su profesión, ya que consideran que las mujeres son excelentes ingenieros o fontaneros, que no son peores profesionales en el campo de la educación infantil que los hombres, ni tampoco consideran que sean los hombres los únicos que puedan desarrollar puestos de mando. Por tanto la aceptación de los estereotipos de género en el entorno laboral no parece depender de la variable edad, pues tanto jóvenes como mujeres de mediana edad y maduras no los aprueban.

Todas confían en que el tener una formación universitaria les abre más posibilidades de integración laboral, aunque también reconocen la necesidad de que los poderes públicos adopten medidas para que la maternidad no les impida del hacer uso de su derecho de ser madres trabajadoras.

Atendiendo a otros aspectos negativos que estas mujeres, sin diferencias por razón de su edad denuncian, están los problemas laborales que tienen en su trabajo debido a las dificultades de integración laboral que les ocasiona la maternidad, los obstáculos que les impiden acceder a los puestos de responsabilidad y a las situaciones de discriminación que aún muchas mujeres viven en su contexto laboral.

Otra cuestión ante la cual las diferencias de opinión no parecen depender de la variable edad, es la falta de un acuerdo común en cada uno de los grupos ante si la maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa, a pesar de que, como ya hemos comentado, consideraran que les dificulta la integración laboral y de reclamar medidas a los poderes públicos para que no suponga un obstáculo en su integración. La razón que nos aventuramos a lanzar para esta aparente paradoja, es que al responder al ítem que contiene esta información es posible que unas hayan pensado en los problemas que les ocasiona la maternidad por la falta de su protección legislativa laboral y que otras estuvieran pensando los problemas que les ocasiona en sí misma la maternidad en su adecuación a su puesto de trabajo. Probablemente las primeras contestaran a favor de la existencia de un problema de adecuación y las segundas en contra.

Las diferencias en la percepción de la situación laboral de la mujer entre estos tres grupos de edad se manifiestan para el 85% de las cuestiones que se les presentaron en el cuestionario. Sin embargo, la mayoría de estas discrepancias, el 65%, se ciernen en la intensidad con la que se expresa el acuerdo o el desacuerdo, y tan sólo ante el 20% del test exhiben grandes diferencias de opinión (ver Tabla 22).

En cuanto a estas últimas, comentar que tanto jóvenes como mujeres maduras no consideran adecuado que a las trabajadoras se les permita trabajar en sus domicilios, mientras que las mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 35 años no presentan un acuerdo entre ellas. Entre las mujeres de este grupo de edad que están a favor de esta medida laboral quizá se encuentren aquellas que tienen grandes responsabilidades familiares de las que se quieren hacer cargo sin renunciar totalmente a su vida laboral, y entre las que se oponen quizá se englobe a las que, o no tienen deberes familiares, o compaginan con éxito su vida familiar con la laboral.

Tabla 23**Relación de los ítems ante los cuales existen diferencias en la tendencia de opinión entre los grupos de edad**

ÍTEMS	Jóvenes	Media	Maduras
20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios.	1,60	1,54	1,80
30. Los organismos públicos velan por la eficaz equiparación entre sexos.	1,32	1,64	1,40
31. La Administración protege a las mujeres.	1,35	1,57	1,62
32. El maltrato a las mujeres es castigado por los poderes públicos.	1,35	1,60	1,50
33. Los poderes públicos discriminan a las mujeres.	1,49	1,61	1,48
35. Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica.	1,72	1,58	1,55
37. El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual.	1,21	1,68	1,26
39. La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras comunidades autónomas.	1,69	1,57	1,69

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, tanto las opiniones de las mujeres de media edad como las de edad madura son difusas ante si aceptarían un trabajo por debajo de su formación académica, muchas de ellas se negarían mientras que otra gran parte lo aceptarían, quizá conscientes de sus mayores dificultades de integración laboral debido a su edad o porque se ven obligadas en vías a mejorar su situación económica. Las jóvenes mantiene con firmeza que no aceptarían estos trabajos, acaban de comenzar su vida laboral y su espíritu de lucha aún no se ha rendido ante las dificultades.

Sus opiniones sobre las funciones desempeñadas por los poderes públicos y la Administración, a pesar de que todas están de acuerdo con la gran labor de información sobre los derechos de la mujer que llevan a cabo estas entidades, se desmarcan en función de su edad, cuando se les pregunta sobre si éstos velan por la eficaz equiparación entre sexos, ante lo cual tanto las jóvenes como las mujeres maduras manifiestan su acuerdo mientras que las de media edad lo negarían.

Las mujeres jóvenes son las únicas que afirman sentirse protegidas por los poderes públicos, aunque coinciden con las mujeres maduras en su falta de acuerdo común, intragrupal, sobre la existencia de discriminación por parte de los poderes públicos hacia las mujeres.

Entre las mujeres de 20 a 35 años existen tendencias más bien pesimistas ante estas cuestiones, y también se hace evidente la heterogeneidad de este grupo de edad, pues no presentan un claro frente común de opinión.

La equiparación de la situación laboral de la mujer de Castilla y León con las de otras comunidades autónomas, no es efectiva según la opinión de las mujeres jóvenes y de las más maduras, mientras que las de mediana edad siguen exhibiendo una posición ambigua ante esta materia.

La discrepancia en sus consideraciones quizá más reveladora, es que tanto las mujeres maduras como las jóvenes tienen una visión optimista sobre el futuro laboral de la mujer, mientras que las mujeres de 20 a 35 años no lo ven tan favorable. Debemos tener presente que durante esta etapa las mujeres deben tomar unas decisiones de vital importancia que pueden llegar a ser determinantes en su futuro laboral, muchas renuncian a su trabajo para dedicarse por entero a su familia y otras ven duplicada su jornada laboral cuando a su rol de trabajadora añaden el de esposa y madre. Por lo que parece bastante lógico que su futuro inmediato lo presagien algo funesto o cuanto menos estresante.

Estas mujeres de mediana edad son las que más se distancian en sus percepciones de los otros grupos de edad, sobre todo de las más jóvenes, donde se concentran el 60% de las diferencias.

Entre las mujeres maduras y las jóvenes las discrepancias de opinión se reducen sensiblemente. Una explicación a este resultado es que las jóvenes y las maduras comparten sus opiniones más positivas ante la integración laboral femenina, llevadas por distintas circunstancias. Quizá el motivo de las jóvenes para ser tan optimistas esté en su mayor nivel formativo y su educación en un ambiente más igualitario entre sexos, y las razones de las mujeres maduras en su mayor autoeficacia y confianza en sí mismas, ganadas con la experiencia de sus esfuerzos y triunfos personales.

7.3. resultados según estatus socio-económico

7.3.1. trabajadoras, desempleadas y estudiantes

Actualmente en Castilla y León, hay un 14,83% de mujeres inscritas como demandantes de empleo. No obstante, el número de las que no tienen trabajo remunerado es mayor. Según la EPA del segundo trimestre del año 2001, la tasa de paro femenina en esta comunidad alcanza el 20,20%. Atendiendo al estatus socio-económico, el conjunto de mujeres de la muestra estudiada se divide de la siguiente forma: el 52,33% pertenecen al grupo de trabajadoras, el 38,17% al de desempleadas y el 9,0% al de estudiantes.

El análisis de los datos obtenidos atendiendo a los grupos trabajadoras, desempleadas y estudiantes ofrece matizaciones llamativas. En un tercio de los ítems no existen diferencias en la percepción de la integración laboral de la mujer en Castilla y León. Los tres grupos muestran su desacuerdo en que deba contratarse antes a un parado varón que a una mujer, ya que los hombres no tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres.

Manifiestan también las castellanas y leonesas su acuerdo en que las mujeres tienen más problemas en su trabajo que los hombres y de esta forma, consideran que la maternidad es uno de ellos, al plantear dificultades de adecuación de la trabajadora a la empresa.

Los tres grupos no están de acuerdo en que sean los hombres los que tengan que trabajar para mantener a la familia y sacarla adelante, a la vez que muestran desacuerdo ante estereotipos laborales típicamente masculinos, ya que consideran que sí que puede haber mujeres en profesiones como fontanería, carpintería o electricidad.

En lo relativo al papel de los organismos públicos como facilitadores de la integración laboral de la mujer en Castilla y León, trabajadoras, desempleadas y estudiantes creen que éstos informan sobre los derechos de las mujeres. Sin embargo, no se posicionan ni a favor ni en contra de que la Administración en relación con ellas las discrimine, las proteja o castigue a sus maltratadores.

Finalmente, los tres grupos manifiestan una opinión optimista respecto a su futuro en el mundo laboral de nuestra Comunidad, considerando que éste será mucho mejor que el actual.

Los juicios en los que encontramos diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores, desempleados y estudiantes, suponen 28 ítems de los 40 que componen la escala. La Tabla 23 recoge algunos de estos ítems y el sentido de las diferencias. Recuérdese que a mayor proximidad a 1 mayor concordancia con los juicios manifestados en la escala.

Tabla 24

Relación de ítems significativos atendiendo al estatus sociométrico de las entrevistadas

ÍTEMS	Trabaj.	Desempl.	Estud.
1. Los trabajadores de su empresa no consideran a las mujeres como un empleado más.	1,72	1,56	1,77
2. Las empresas privadas deberían contratar sólo a mujeres solteras.	1,87	1,98	1,94
3. Las mujeres sólo deben ser contratadas eventualmente.	1,87	1,98	2,00
6. La maternidad dificulta la integración de la mujer en el trabajo.	1,29	1,27	1,42
8. Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora.	1,51	1,30	1,28
10. En beneficio de su vida familiar, las mujeres no deberían trabajar.	1,83	1,94	1,94
12. En ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.	1,26	1,12	1,00
13. La condición de mujer no altera las buenas relaciones con la empresa.	1,21	1,30	1,21
16. Una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto.	1,89	1,97	2,00
17. Sólo las mujeres sin responsabilidades familiares deben acceder a puestos de trabajo.	1,90	1,97	2,00
18. Las mujeres trabajadoras, se ausentan del trabajo más que el resto.	1,67	1,95	1,86
20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios.	1,61	1,75	1,68
21. La jornada laboral de las mujeres ha de ser más corta que la del resto de trabajadores.	1,81	1,99	1,81
22. El trabajo es el mejor medio de integración de la mujer.	1,42	1,29	1,13
27. El hombre siempre debe estar en los puestos de mando.	1,82	1,97	1,92
28. Los hombres son mejores maestros en Educación Infantil que las mujeres.	1,87	1,97	1,81
30. Los organismos públicos velan por la eficaz equiparación entre sexos.	1,57	1,34	1,39
34. Los poderes públicos deben adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo.	1,19	1,22	1,60
35. Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica.	1,71	1,38	1,76

Fuente: Elaboración propia.

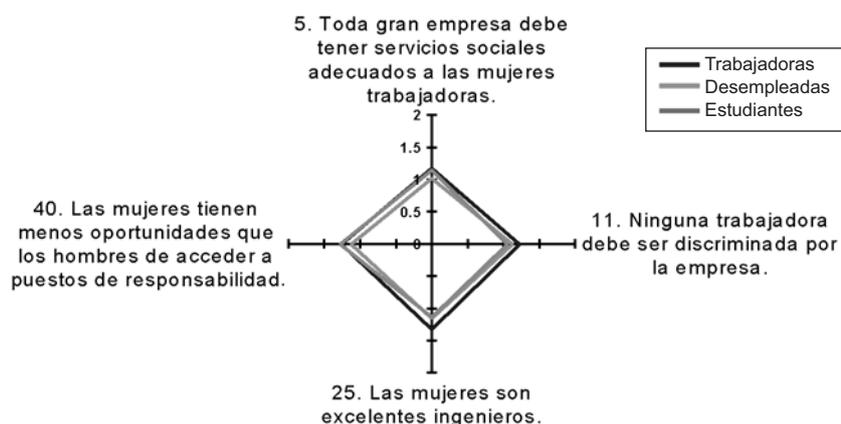
Las estudiantes universitarias se muestran en mayor desacuerdo que el resto de los colectivos en que las mujeres sólo sean contratadas eventualmente, que no sepan enfrentarse con los problemas que les plantea su puesto o que sólo las que no tienen responsabilidades familiares deban acceder a puestos de trabajo.

En cuanto a la actuación de la Administración Pública, el grupo de trabajadoras manifiestan mayor desacuerdo que el resto de colectivos, en el hecho de que los organismos públicos velen por una equiparación eficaz entre sexos, pero son las estudiantes las que están en contra de que se deban adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo ya que no lo consideran un problema que dificulte su integración en el ámbito laboral.

El grupo de estudiantes manifiesta mayor acuerdo en que ninguna trabajadora debe ser discriminada por la empresa ya que opinan que en ningún caso las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.

Gráfico 29

Expresión de la intensidad de aceptación de las percepciones citadas



Fuente: Elaboración propia.

Las trabajadoras denotan mayor desacuerdo ante el hecho de que cualquier mujer tenga garantizado su puesto de trabajo, que sea una obligación del empresario adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora y no consideran que las grandes empresas deban tener servicios sociales adecuados para ellas, además consideran que no se ha de exigir igual rendimiento a trabajadores/as que desempeñan puestos similares. Son las propias mujeres trabajadoras las que en mayor medida opinan que se ausentan del trabajo más que el resto y que la baja por maternidad no debe ser garantía de su permanencia en la empresa, porque en beneficio de su vida familiar, manifiestan que no deberían trabajar. Estas opiniones tan negativas hacia su propia situación laboral, pueden ser un reflejo del gran apego y fijeza de los estereotipos de género, y posiblemente recogen las imágenes que le deben haber proyectado a lo largo de su desarrollo profesional.

Trabajadoras y estudiantes están más de acuerdo que las desempleadas en que la condición de mujer no altera las buenas relaciones con la empresa y que la jornada laboral de la mujer ha de ser más corta que la del resto de trabajadores.

La situación laboral de la mujer en Castilla y León es considerada por las desempleadas, diferente a la de otras comunidades autónomas; opinan que ésta tiene menos oportunidades que los hombres para acceder a puestos de responsabilidad dentro del entorno laboral.

7.3.2. asalariadas y autónomas/empresarias

En aval a la exhaustividad del análisis psicosocial, hemos abordado otra diferenciación dual entre asalariadas y empresarias. En nuestra muestra el 87,69% lo forman trabajadoras asalariadas, mientras que el porcentaje de empresarias o quienes trabajan en negocios propios asciende al 12,31%.

Tabla 25

Distribución de la muestra de Castilla y León según el estatus sociolaboral

Estatus sociolaboral	N	Porcentaje
asalariadas	563	87,69%
autónomas/empresarias	79	12,31%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de nuestra encuesta son extremos: hemos podido comprobar que en la mitad de los ítems que componen el cuestionario no existen diferencias significativas entre ambos grupos (Tabla 25). De esta forma, tanto asalariadas, como autónomas y empresarias, creen por una parte que los trabajadores de su empresa sí consideran a las mujeres como un empleado más, por otra, que no debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer y finalmente, que toda gran empresa debería proporcionar servicios sociales a las mujeres trabajadoras.

Ambos grupos consideran que la maternidad dificulta la integración de la mujer en el trabajo, y que las mujeres tienen más problemas y menos oportunidades a la hora de acceder a los puestos de responsabilidad en la empresa. Creen que el trabajo es el mejor medio de integración laboral y que los hombres no tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres. Además, defienden la suficiente capacitación de la mujer para enfrentarse a los problemas que plantean los diferentes puestos de trabajo y manifiestan su desacuerdo ante el hecho de que la condición de mujer altere las buenas relaciones con la empresa.

Autónomas, empresarias y asalariadas no creen que sólo las mujeres sin responsabilidades familiares puedan acceder a puestos de trabajo ni que el hombre sea el que mantenga a la familia. No aceptarían un trabajo por debajo de su formación académica y consideran que la formación universitaria facilita la integración de la mujer en el trabajo.

Tabla 26**Relación de ítems que no presentan diferencias significativas atendiendo al estatus sociolaboral de las entrevistadas**

ÍTEMS	Asalar.	Aut/Emp.
1. Los trabajadores de su empresa no consideran a las mujeres como un empleado más.	1,73	1,65
5. Toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a las mujeres trabajadoras.	1,19	1,11
6. La maternidad dificulta la integración de la mujer en el trabajo.	1,29	1,34
7. Debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer.	1,81	1,77
8. Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora.	1,51	1,45
13. La condición de mujer no altera las buenas relaciones con la empresa.	1,22	1,15
14. La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa.	1,49	1,45
15. En general, los hombres tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres.	1,86	1,79
16. Una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto.	1,89	1,88
17. Sólo las mujeres sin responsabilidades familiares deben acceder a puestos de trabajo.	1,91	1,88
19. Las mujeres tienen más problemas en su trabajo que los hombres.	1,37	1,30
20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios.	1,63	1,57
22. El trabajo es el mejor medio de integración de la mujer.	1,45	1,15
24. Los hombres son los que deben trabajar para mantener a la familia y sacarla adelante.	1,91	1,81
31. La Administración protege a las mujeres.	1,57	1,54
32. El maltrato a las mujeres es castigado por los poderes públicos.	1,54	1,35
33. Los poderes públicos discriminan a las mujeres.	1,52	1,49
35. Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica.	1,71	1,69
37. El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual.	1,50	1,19
40. Las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de acceder a puestos de responsabilidad en la empresa.	1,25	1,30

Fuente: Elaboración propia.

En relación con los ítems neutros, es decir, aquellos en los que no hay acuerdo común dentro de cada grupo, se encuentra la consideración de que sea obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora o que los poderes y Administraciones Públicas protejan y discriminen a las mujeres o castiguen el maltrato a las mismas.

Tampoco se posicionan a favor ni en contra de que la maternidad sea un problema de adecuación de la trabajadora a la empresa o que se permita a la mujer trabajar en sus domicilios.

Respecto a los juicios de valor, donde sí aparecen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres asalariadas, autónomas y empresarias, la Tabla 26 recoge cada uno de ellos.

Ante la consideración de que las empresas privadas deban contratar exclusivamente a mujeres solteras, en contra de la idea socialmente generalizada, son las trabajadoras autónomas y empresarias las que más en desacuerdo están y consideran, en mayor grado que las trabajadoras asalariadas, que cualquier mujer debe tener garantizado su puesto de trabajo.

Encontramos ante este juicio un punto de inflexión importante, ya que las empresarias de Castilla y León están dispuestas a romper con la tendencia que durante muchos años ha sido protagonista en el entorno empresarial privado: evitar contratar a mujeres casadas y/o con hijos, para solventar posibles problemas de bajas, etc. La posición de las empresarias castellanas y leonesas es un ejemplo de igualdad en el ámbito laboral.

Tabla 27

**Relación de ítems estadísticamente significativos
atendiendo al estatus sociolaboral**

ÍTEMS	Asalar.	Aut/Emp.
2. Las empresas privadas deberían contratar sólo a mujeres solteras.	1,86	1,96
3. Las mujeres sólo deben ser contratadas eventualmente.	1,86	2,00
4. Cualquier mujer debe tener garantizado su puesto de trabajo.	1,40	1,26
9. La empresa ha de exigir igual rendimiento a los trabajadores/as que desempeñan puestos similares.	1,15	1,00
10. En beneficio de su vida familiar, las mujeres no deberían trabajar.	1,85	1,73
11. Ninguna trabajadora debe ser discriminada por la empresa.	1,22	1,11
12. En ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.	1,27	1,15
18. Las mujeres trabajadoras se ausentan del trabajo más que el resto.	1,66	1,81
21. La jornada laboral de las mujeres ha de ser más corta que la del resto de trabajadores.	1,80	1,92
23. Las mujeres en baja por maternidad deben tener garantizada su permanencia en la empresa.	1,22	1,07
25. Las mujeres son excelentes ingenieros.	1,34	1,11
26. No se autorizan puestos para mujeres en la profesión de fontanería.	1,73	1,83
27. El hombre siempre debe estar en los puestos de mando.	1,80	2,00
28. Los hombres son mejores maestros en Educación Infantil que las mujeres.	1,83	2,00
29. Los organismos públicos informan sobre los derechos de las mujeres.	1,33	1,15

continúa...

Tabla 27 (continuación)**Relación de ítems estadísticamente significativos
atendiendo al estatus sociolaboral**

ÍTEMS	Asalar.	Aut/Emp.
30. Los organismos públicos velan por la eficaz equiparación entre sexos.	1,50	1,98
34. Los poderes públicos deben adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo.	1,21	1,00
36. Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de mujer.	1,37	1,15
39. La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras comunidades autónomas.	1,59	1,46

Fuente: Elaboración propia.

Las trabajadoras autónomas y empresarias están más de acuerdo que las asalariadas en que las diferencias de sexo no pueden, en ningún caso, ser causa de discriminación laboral, por lo que ninguna trabajadora debe ser discriminada por la empresa, defendiendo fehacientemente que se debe exigir igual rendimiento a los trabajadores/as que desempeñan puestos similares.

Una vez más son las autónomas y empresarias las que en mayor medida se posicionan ante una efectiva integración laboral de la mujer castellana y leonesa, al considerar que la mujer en baja por maternidad debe tener garantizada su permanencia en la empresa, que las mujeres no se ausentan del trabajo más que el resto de los trabajadores y que su jornada laboral no tiene por qué ser más corta.

En la actuación de los poderes públicos, las trabajadoras autónomas y empresarias están más de acuerdo en que informan sobre sus derechos, pero no obstante, manifiestan su descontento con sus funciones destinadas a la eficaz equiparación entre sexos. Son las trabajadoras asalariadas las que mayor desacuerdo mantienen en cuánto a que se deban adoptar medidas por parte de la Administración Pública para que la maternidad no sea un obstáculo ante la incorporación de la mujer al trabajo.

En lo relativo a las profesiones estereotípicamente masculinas, autónomas y empresarias consideran que una mujer puede ser tanto fontanera como ingeniera, rechazando categóricamente que los varones sean mejores maestros de educación infantil que las mujeres y que siempre sean hombres los que ocupen los puestos de mando.

Las trabajadoras autónomas y empresarias denuncian en mayor grado situaciones de discriminación en su contexto laboral por el hecho de ser mujer.

Finalmente, es este grupo de trabajadoras el que considera, en mayor medida que los asalariados, que la situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León, es equiparable a la de otras comunidades autónomas.

7.4. resultados según el nivel académico

La distribución porcentual de las mujeres que han participado en la muestra de nuestro estudio en relación con el nivel académico es la siguiente: un 21,74% de las entrevistadas

posee una formación básica, un 33,13% tiene formación universitaria, y un 45,13% formación media.

Las mujeres muestran un desacuerdo unánime en afirmaciones como “las empresas privadas deberían contratar solo a mujeres solteras”, “las mujeres sólo deben ser contratadas eventualmente” o “debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer”. Así, sin importar su nivel formativo, las mujeres expresan su desacuerdo con todo tipo de medidas discriminatorias de acceso al empleo femenino.

Con respecto a las diferentes capacidades de la mujer y del hombre, las entrevistadas opinan que no son significativas. Así, una mujer puede ser excelente ingeniero o fontanero, igualmente que puede serlo un hombre. Las diferencias en la forma de ejecutar un trabajo no tienen que ver con ser hombre o mujer, sino con la aptitud y capacidad de cada persona. Por ejemplo, Maestro de Educación Infantil es en opinión de la gran mayoría de entrevistados un trabajo que puede realizar tan correctamente un hombre como una mujer. Se aprecia una pequeña diferencia en cuanto a la opinión de que el hombre siempre debe estar en los puestos de mando. Ante esta afirmación las entrevistadas están en desacuerdo, apreciándose una opinión más favorable en el grupo de mujeres con formación básica. Es lógico que las mujeres que han recibido una formación superior opinen que ellas pueden, igual que un hombre, ocupar puestos de responsabilidad.

Dos afirmaciones ante las cuales las encuestadas han expresado su total desacuerdo son que “en general, los hombres tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres” (en este caso, la posición del colectivo de formación básica no está tan clara), y que “una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto”. Tampoco están de acuerdo con que las mujeres trabajadoras se ausenten más del trabajo que los hombres.

Tabla 28

Relación de ítems significativos atendiendo al nivel formativo de los entrevistados

ÍTEMS	Básica	Media	Univer
2. Las empresas privadas deberían contratar sólo a mujeres solteras.	1,87	1,98	1,94
3. Las mujeres sólo deben ser contratadas eventualmente.	1,87	1,98	2,00
7. Debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer.	1,81	1,76	1,89
15. En general, los hombres tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres.	1,66	1,86	1,94
16. Una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto.	1,88	1,94	1,97
18. Las mujeres trabajadoras se ausentan del trabajo más que el resto.	1,69	1,87	1,77
25. Las mujeres son excelentes ingenieros.	1,43	1,20	1,17
26. No se autorizan puestos para mujeres en la profesión de fontanería.	1,58	1,78	1,82
27. El hombre siempre debe estar en los puestos de mando.	1,77	1,90	1,96

Fuente: Elaboración propia.

Los tres grupos, tanto los que han recibido formación básica, como media y universitaria, opinan que el papel de la mujer en la sociedad está cambiando. La mujer actual suele tener un trabajo remunerado que le permite integrarse plenamente en la sociedad. Opinan

que los hombres deben trabajar para mantener a la familia y sacarla adelante, pero no por el simple hecho de ser hombres; las mujeres pueden llevar igualmente el peso económico de la familia. La mujer no tiene por qué renunciar a una carrera profesional en beneficio de su vida familiar, puede compatibilizar ambas actividades. El grado de desacuerdo con la afirmación de que en beneficio de su vida familiar, las mujeres no deberían trabajar, aumenta a medida que se eleva el nivel académico de las propias mujeres.

Ante la incorporación de la mujer al mercado laboral, la empresa privada puede hacer mucho en su favor. Los tres grupos académicos concuerdan con que toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a la mujer trabajadora y que el empleador debe adecuar el puesto de trabajo a la mujer, siempre que sea necesario. Hay total acuerdo con la afirmación de que en ningún caso las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral. Así, por ejemplo, la jornada laboral de las mujeres no tienen por qué ser más corta que la del resto de trabajadores, y la empresa ha de exigir igual rendimiento a los trabajadores que desempeñen puestos similares.

La maternidad es sin duda un aspecto a tener en cuenta cuando hablamos de la integración laboral de la mujer. Las encuestadas opinan que dificulta la integración de la mujer al trabajo y plantea problemas de adecuación a la empresa. Las mujeres con menores logros académicos ven más problemas en este aspecto. Ante esta situación, se deben tomar medidas que aminoren la situación de desventaja que sufre la mujer. El puesto de una mujer en baja por maternidad debe estar garantizado, según la opinión de las encuestadas de los tres grupos.

Tabla 28 (continuación)

Relación de ítems significativos atendiendo al nivel formativo de los entrevistados

ÍTEMS	Básica	Media	Univer
5. Toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a las mujeres trabajadoras.	1,10	1,14	1,10
6. La maternidad dificulta la integración de la mujer en el trabajo.	1,16	1,35	1,33
9. La empresa ha de exigir igual rendimiento a los trabajadores/as que desempeñan puestos similares.	1,12	1,11	1,01
10. En beneficio de su vida familiar, las mujeres no deberían trabajar.	1,76	1,88	1,98
12. En ningún caso las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.	1,37	1,16	1,10
14. La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa.	1,39	1,56	1,46
20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios.	1,68	1,67	1,67
21. La jornada laboral de las mujeres ha de ser más corta que la del resto de trabajadores.	1,87	1,87	1,91
22. El trabajo es el mejor medio de integración de la mujer.	1,12	1,26	1,43
23. Las mujeres en baja por maternidad deben tener garantizada su permanencia en la empresa.	1,06	1,08	1,21
24. Los hombres son los que deben trabajar para mantener a la familia y sacarla adelante.	1,94	1,83	1,95

Fuente: Elaboración propia.

No se puede negar, en opinión de las encuestadas, que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo requiera de una actuación de los poderes públicos para paliar las desigualdades y discriminaciones. La actuación de la Administración en materia de igualdad de oportunidades está bien considerada por los tres colectivos. Opinan que en general la labor informativa de los organismos públicos con respecto a los derechos de la mujer es aceptable. En cuanto a si la Administración vela por la eficaz equiparación entre sexos, apreciamos una opinión más conformista entre los que han recibido una formación básica, y más crítica entre los otros dos colectivos de formación media y universitaria. Sin embargo, en opinión de las encuestadas de formación básica la Administración no protege lo suficiente a las mujeres; los otros dos grupos expresan una opinión más moderada ante esta cuestión. Las encuestadas creen en general que el maltrato a las mujeres es castigado por los poderes públicos, aunque la opinión no es del todo positiva a favor de la Administración.

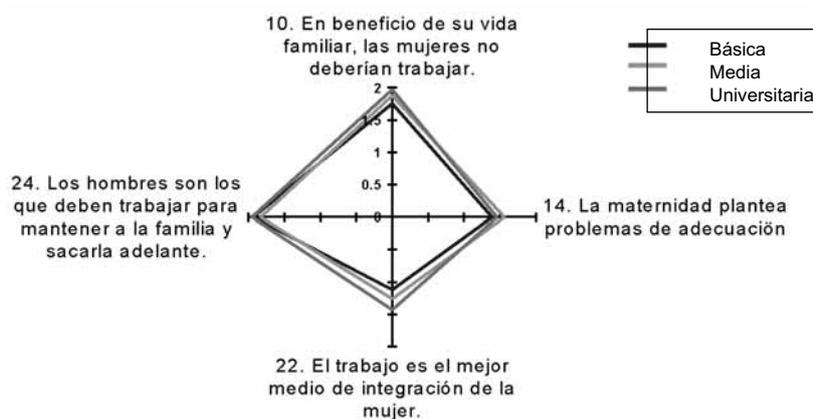
El pesimismo es la tónica dominante en el grupo de formación básica, que opinan que el futuro cercano no deparará una situación laboral de la mujer mejor que la actual. Los grupos de formación media y universitaria expresan una opinión mucho más optimista, aunque por otro lado no creen que su nivel formativo favorezca su integración laboral.

Según los datos estadísticos, la población de Castilla y León, con independencia de su nivel formativo, opina que la situación de la mujer en el mercado laboral en esta Comunidad no es equiparable a la de otras comunidades autónomas.

En definitiva, a mayor nivel de estudios, las mujeres rompen más con los roles tradicionales, el pesimismo integrador, la baja autoestima y las actividades reivindicativas y de crecimiento personal.

Gráfico 30

Expresión de la intensidad de rechazo de las percepciones citadas. Obsérvese el total desacuerdo con las afirmaciones



Fuente: Elaboración propia.

7.5. resultados según presencia de hijos

De las 1.200 trabajadoras que han cumplimentado nuestra escala, 639 no tienen hijos frente a 561 mujeres con hijos. Esta muestra es fiel reflejo de la realidad en Castilla y León, donde el índice de natalidad está descendiendo, y por lo tanto nos encontramos mayor

número de trabajadoras sin hijos. Como veremos, en general, son las trabajadoras con hijos las que manifiestan actitudes más reivindicativas hacia su integración laboral

Encontramos un número considerable de ítems en los que no se producen diferencias significativas entre las mujeres con hijos y sin hijos. En este sentido, todas las mujeres trabajadoras manifiestan su desacuerdo en cuanto a que las empresas privadas contraten sólo a mujeres solteras o que la mujer no deba trabajar en beneficio de su vida familiar. Ambos grupos opinan que la maternidad dificulta la integración de la mujer en el mundo laboral y que ésta tiene más problemas en su trabajo que los hombres, pero que en definitiva el trabajo es el mejor medio de integración para ella.

Las mujeres castellanas y leonesas con y sin hijos no creen que su jornada laboral deba ser más corta que la del resto de trabajadores y manifiestan su desacuerdo sobre que sean los hombres los que deben trabajar para mantener a la familia.

Por otro lado, no se manifiestan ni a favor ni en contra sobre la actuación de la Administración Pública respecto a la integración laboral de la mujer, relativa a la equiparación entre sexos, la protección a las mujeres, el castigo ante el maltrato o la discriminación. Tampoco se manifiestan a favor ni en contra de que los poderes públicos deban adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al mundo laboral.

A pesar de que ambos grupos opinan que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres para acceder a puestos de responsabilidad en la empresa, son optimistas de cara al futuro, considerando que la situación laboral de la mujer tiene visos positivos y esperanzadores de cara a promover una integración laboral más exitosa.

En relación con los ítems extremos, el hecho de tener o no hijos denota diferencias significativas en más de la mitad de los juicios que componen el cuestionario. En la Tabla 28 se enumeran cada uno de ellos.

Tabla 29

Relación de ítems significativos atendiendo a la presencia/ausencia de hijos de las entrevistadas

ÍTEMS	Con hijos	Sin hijos
1. Los trabajadores de su empresa no consideran a las mujeres como un empleado más.	1,56	1,76
3. Las mujeres sólo deben ser contratadas eventualmente.	1,96	1,90
4. Cualquier mujer debe tener garantizado su puesto de trabajo.	1,25	1,32
5. Toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a las mujeres trabajadoras.	1,15	1,89
7. Debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer.	1,72	1,89
8. Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora.	1,33	1,48
11. Ninguna trabajadora debe ser discriminada por la empresa.	1,22	1,11
12. En ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.	1,21	1,16

continúa...

Tabla 29 (continuación)**Relación de ítems significativos atendiendo a la presencia/ausencia de hijos de las entrevistadas**

ÍTEMS	Con hijos	Sin hijos
13. La condición de mujer no altera las buenas relaciones con la empresa.	1,34	1,15
14. La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa.	1,52	1,45
15. En general, los hombres tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres.	1,74	1,92
16. Una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto.	1,91	1,94
17. Sólo las mujeres sin responsabilidades familiares deben acceder a puestos de trabajo.	1,89	1,98
18. Las mujeres trabajadoras, se ausentan del trabajo más que el resto.	1,83	1,76
20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios.	1,75	1,60
25. Las mujeres son excelentes ingenieros.	1,29	1,18
29. Los organismos públicos informan sobre los derechos de las mujeres.	1,24	1,32
35. Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica.	1,45	1,72
36. Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de mujer.	1,45	1,31
38. Las mujeres con formación universitaria tienen más posibilidades de integración laboral.	1,25	1,33
39. La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras Comunidades Autónomas.	1,67	1,62

Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres con hijos manifiestan opiniones opuestas, pues por una parte afirman que los trabajadores de su empresa no las consideran como un empleado más, y por otra opinan que las mujeres no deben ser contratadas eventualmente y que deben tener garantizado su puesto de trabajo.

Las trabajadoras con hijos creen que toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a sus necesidades y que el empleador ha de adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora. En este sentido, reivindican que su situación laboral en Castilla y León no es equiparable a la de otras comunidades autónomas.

Respecto al papel de los organismos públicos sobre los derechos de las mujeres, son las trabajadoras sin hijos, las que manifiestan déficits en la información ofrecida por las instituciones públicas. Además opinan que las diferencias de sexo no pueden ser causa de discriminación laboral y que por lo tanto, no tiene porque contratarse a un parado varón antes que a una mujer.

En relación con la maternidad, las trabajadoras con hijos no creen que el hecho de ser madre plantee problemas de adecuación a su puesto de trabajo y por ello reivindican que la baja por maternidad garantice su permanencia en la empresa. Sin embargo, estas trabajadoras creen que no debería permitirse a la mujer trabajar en su domicilio. Las trabajadoras sin hijos no creen que sólo las mujeres sin responsabilidades familiares deban acceder a puestos de trabajo, quizá porque dentro de sus expectativas futuras, se encuentre el hecho de ser madres.

Las trabajadoras sin hijos no aceptarían un trabajo por debajo de su formación académica, aunque no creen que las mujeres con titulación universitaria tengan mayores posibilidades de integración laboral. Además, no consideran que los hombres tiendan a superarse en su trabajo más que las mujeres y afirman que éstas saben enfrentarse con los problemas que su puesto les plantea, por lo que debe exigirse igual rendimiento a hombres y mujeres que desempeñan puestos similares.

Las trabajadoras con hijos, no creen que las mujeres se ausenten del trabajo más que el resto, sin embargo opinan que el hecho de ser mujer altera las buenas relaciones con la empresa. Son las mujeres sin hijos las que en mayor grado denuncian situaciones laborales de discriminación por el hecho de ser mujer.

7.6. resultados según sectores profesionales

Hemos dividido a la muestra en cuatro grupos profesionales: agricultura, industria, servicios y personas adscritas a diversos puestos no cotizantes a la Seguridad Social. Pues bien, las opiniones de los cuatro grupos de empleo estudiados, analizando globalmente los resultados, indican una percepción positiva de la situación de la mujer en el mundo del trabajo. Sin embargo, nos encontramos con tres ítems ante los cuales los cuatro grupos muestran su pesimismo. Estos ítems son los recogidos en la Tabla 29.

Tabla 30

Relación de ítems ante los cuales se tiene visión negativa, con independencia del sector profesional

ITEMS	Respuesta
36. Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de mujer.	V
39. La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras comunidades autónomas.	F
40. Las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de acceder a puestos de responsabilidad en la empresa.	F

Fuente: Elaboración propia.

A la luz de esta coincidencia parece que, aunque las trabajadoras poseen opiniones positivas hacia su integración laboral, perciben que la situación no les está siendo aún totalmente facilitada en su entorno más cercano.

Existen diferencias entre los grupos en el 72,5% de las cuestiones planteadas sobre integración laboral femenina. Los grupos entre los que existen mayores diferencias son servi-

cios vs no cotizantes, ante el 55%, y los que menos difieren son industria vs agricultura, pues sólo presentan respuestas significativamente diferentes en el 25% de los ítems.

Los ítems para los cuales se han obtenido notables diferencias entre los grupos de empleo estudiados son los que hacen referencia a aspectos tales como el que en el ítem 7 se plantea, “se debe contratar antes a un parado varón que a una mujer”, donde los grupos servicios e industria se posicionan totalmente en contra. El grupo agricultura también sigue esta tendencia, aunque es menos enérgico en su negación. Son, por otra parte, las mujeres no cotizantes las únicas que se ubican cercanas al acuerdo con dicho enunciado.

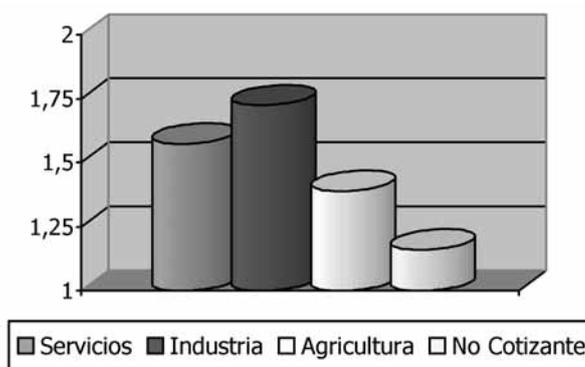
En cuanto a si es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora, los grupos industria y no cotizantes están de acuerdo con esta afirmación, el grupo servicios se mantiene en una posición intermedia y es el grupo agricultura el que se opone.

Ante si “las mujeres tienen más problemas en su trabajo que los hombres”, todos los grupos se muestran de acuerdo, excepto el grupo no cotizante, que muestra una visión más positiva hacia el entorno laboral femenino.

Pasemos a comentar las opiniones relativas al control y postura de la Administración y los poderes públicos ante la situación mujeres. En el Gráfico 31 representamos las puntuaciones medias de los cuatro grupos ante el ítem 31, en el que se plantea: “La Administración protege a las mujeres”. Podemos observar como el grupo industria es el que más se opone a esta afirmación, seguido por el grupo servicios que presenta una postura ambigua, los grupos agricultura y no cotizantes son los que más confían en las funciones de protección de la Administración hacia las mujeres.

Gráfico 31

Representación de las puntuaciones de los sectores profesionales ante el ítem 31



Fuente: Elaboración propia.

No se han encontrado diferencias significativas entre los sectores profesionales al considerar la relación de las mujeres con la empresa, donde nadie duda en afirmar que no tienen porqué ser mala; además mantienen que “las mujeres trabajadoras no se ausentan más del trabajo que los hombres”. De estos últimos opinan que no son los únicos que tienen la obligación de trabajar para sacar a la familia adelante. El tema de la discriminación de las mujeres por parte de los poderes públicos genera en todos los grupos diferencias de opinión, ningún sector manifiesta una clara tendencia de opinión.

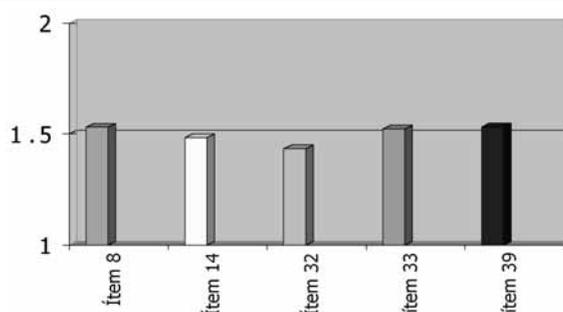
A partir de las observaciones realizadas podemos establecer los siguientes puntos:

- Todos los grupos de empleo toman una postura positiva hacia la mujer en el mercado laboral. Aunque se evidencia el hecho de que aún no se han superado totalmente las dificultades que la mujer tiene en el trabajo, pues manifiestan, por ejemplo, haber sido testigos de discriminaciones en su entorno laboral por la simple condición de ser mujer.
- Existen diferencias de opinión en función del grupo de empleo al que se pertenezca, esto implica que las diferentes formas de inserción y la historia laboral son variables que influyen en el establecimiento de una postura ante la situación de la mujer en el mercado laboral. Las mayores diferencias se encuentran entre los grupos servicios y no cotizantes, siendo estos últimos más optimistas y uniformes en sus opiniones; se encuentran en una situación de mayor desventaja, lo que sin embargo no les lleva a ser más reivindicativas. El grupo industria y agricultura poseen posiciones semejantes, debido probablemente a que son los sectores de trabajo en los que menos representación femenina existe y es posible que ello provoque experiencias laborales similares.
- En cuanto al papel de la Administración y de los poderes públicos en cuestiones relativas a la mujer, como discriminación, maltrato y medidas en torno a la maternidad, se manifiesta una cierta desconfianza. Ante los ítems que tratan de evaluar estos aspectos, ya avanzábamos que se recogen actitudes negativas, ambiguas o grandes diferencias entre los grupos de empleo, en cuyo caso es el grupo no cotizante y agricultura los que adoptan posturas positivas.
- Se constata la existencia de ciertos estereotipos que dificultan la integración de la mujer al puesto de trabajo. Lo encontramos declarado en el acuerdo ante la afirmación de que debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer.

A continuación presentamos un análisis pormenorizado de las opiniones ante la situación laboral femenina por cada grupo de trabajo:

Gráfico 32

Relación de ítems ante los cuales el sector servicios presenta una postura ambigua



Fuente: Elaboración propia.

7.6.1. sector Servicios

El grupo de mujeres que trabajan en el sector servicios exhibe una posición positiva ante su entorno laboral en particular, y femenino en general, como lo prueba el hecho de haber respondido con esta tendencia al 67,5% de las cuestiones planteadas. No obstante, des-

taca la presencia de una visión negativa ante el 20% de las cuestiones y de una posición intermedia, sin definirse en una u otra orientación, ante el 12,5% de los ítems del cuestionario, ambas proporciones, negativa e intermedia, son superiores a las alcanzadas por los otros grupos de trabajo.

Las cuestiones ante las cuales presentan una tendencia ambigua, representadas en el Gráfico 32 son las relativas a la obligación del empleador de adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora o a que la maternidad como origen de problemas en la adecuación de la trabajadora a la empresa. Ante la afirmación de que los poderes públicos no castigan el maltrato a las mujeres e incluso las discriminan, también expresan una cierta indeterminación tendente a la postura negativa.

Tampoco existe un claro acuerdo entre las trabajadoras pertenecientes al grupo servicios sobre si la situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras comunidades autónomas.

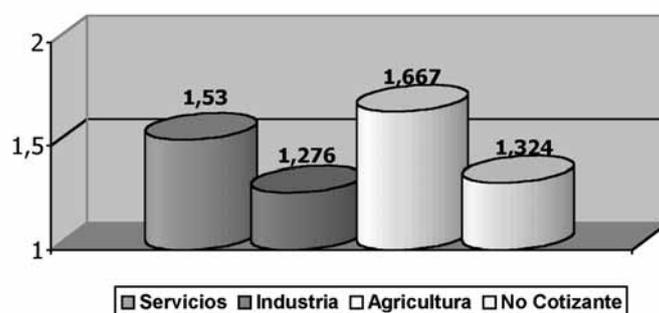
Es posible que estos aspectos dependan en mayor medida de la experiencia laboral personal y no tanto del grupo de trabajo al que se pertenezca. Luego es probable que dentro de este grupo exista una gran heterogeneidad, mujeres que son más optimistas debido a que no han tenido problemas en su vida laboral y otras que han padecido o han sido testigos de las dificultades en la integración al mundo del trabajo.

Las materias ante las que presentan opiniones más contrariadas son las relativas al mayor número de problemas que consideran se encuentra la mujer, posiblemente como consecuencia de la maternidad. Consideran que las mujeres trabajadoras se ausentan más del trabajo que el resto. No están de acuerdo respecto a que los organismos públicos velen por la equiparación entre sexos ni con que la Administración proteja a las mujeres. Además afirman haber sido testigos de la discriminación de las mujeres en su contexto laboral.

Estas cuestiones nos dan pie a pensar que estas mujeres probablemente hayan pasado por situaciones difíciles en sus puestos. No debemos olvidar que este es un sector en el que más mujeres están trabajando y fue uno de los primeros en los que se incorporaron, quizás no en las mejores condiciones. Pero parece que esta percepción pesimista está cambiando, pues se muestran de acuerdo con que el futuro deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual.

Gráfico 33

Representación de las opiniones por sectores de trabajo ante la afirmación de que es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora



Fuente: Elaboración propia.

7.6.2. sector industrial

El grupo de mujeres que trabajan en el sector industrial es más positivo que el anterior, pues presenta creencias favorables ante el 80% de los aspectos planteados y sólo manifiesta opiniones críticas ante el 15% y ambiguas ante el 5%.

Muestran indeterminación ante dos de las cuestiones en las que el grupo anterior también presentaba cierta ambigüedad, son las temas relativos a los problemas que plantea la maternidad para adecuarse a la empresa y la percepción de que el maltrato hacia las mujeres no es castigado por los poderes públicos. La primera cuestión se ciñe al ámbito laboral, este aspecto es visto por todos los grupos, excepto por el no cotizante, como un punto problemático para la mujer, que adolece de las medidas necesarias para dejar de ser considerado como una dificultad. En cuanto al segundo aspecto tiene un carácter más general, puesto que el maltrato puede producirse en distintos ámbitos y niveles, está revelando la situación de indefensión generalizada que viven algunas mujeres.

La mayor parte de las cuestiones ante las cuales tienen una posición más negativa es compartida con el grupo anterior y con el siguiente. Nos estamos refiriendo a la opinión de que las mujeres tienen más problemas que los hombres en el trabajo, muchos de los cuales surgen como consecuencia de la maternidad, cuentan con menos oportunidades que los hombres de acceder a puestos de responsabilidad en la empresa y además han sido testigos de discriminación en su contexto laboral basadas en la condición de ser mujer. Perciben que la Administración no protege a las mujeres.

Este grupo a diferencia del resto, cuenta con la circunstancia desfavorable de que no considera que el futuro depare una situación laboral mejor que la actual para la mujer. Debemos tener en cuenta que en el sector de la industria aún no hay una representación femenina fuerte y esto puede dar lugar a que se encuentren con más dificultades, lo que a su vez posiblemente les lleve a ser menos optimistas con su futuro laboral. Una prueba de las necesidades que encuentran en su puesto, Gráfico 33, puede ser el hecho de que son el grupo que más intensamente manifiesta su acuerdo con la afirmación de que es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora.

7.6.3. sector agrícola

Los análisis realizados desvelan que este grupo de mujeres posee unas opiniones muy semejantes al grupo de empleo industria, pues al igual que éste presenta una visión positiva hacia el 80% de cuestiones, posiciones negativas en el 15% y una actitud ambigua en el 5% de los aspectos planteados en el cuestionario aplicado.

No obstante también exhibe ciertas peculiaridades, ya que las cuestiones ante las que no muestra una posición definida están relacionadas con la no consideración, por parte de los trabajadores de su empresa, de las mujeres como un empleado más y con que los poderes públicos discriminan a las mujeres. Debemos señalar que es el único grupo que adopta esta postura ante la primera cuestión, parece lógico pensar que dentro de este grupo los puestos de trabajo pueden ser muy diversos y, por tanto, las opiniones variarán entre unas mujeres y otras, en función del puesto que ocupen. Por ejemplo, las mujeres que desarrollen funciones que habitualmente realizaban los hombres pueden llegar a percibir que no son tratadas de la misma forma que sus compañeros varones.

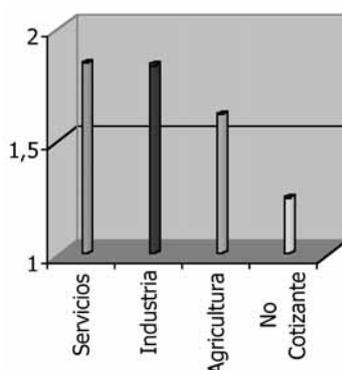
Cabe destacar que también es el único en considerar que no es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora, Gráfico 33, y que la maternidad no plantea problemas de adecuación a la empresa.

7.6.4. trabajadores no cotizantes

Este grupo de empleo es el que muestra una posición más positiva con respecto a la inserción laboral de la mujer, pues mantiene opiniones optimistas ante el 90% de las cuestiones planteadas y tan sólo presenta opiniones, que consideramos poco favorables para la mujer trabajadora, ante el 10% del cuestionario. No encontramos ninguna cuestión que quede dentro de un margen de ambigüedad, es decir que carezca de una clara definición entre una visión positiva y una negativa, lo que nos lleva a pensar que constituyen el grupo más homogéneo de los cuatro estudiados.

Gráfico 34

Representación de la opinión por sectores de trabajo ante la afirmación “Debe contratarse antes a un parado que a una mujer”



Fuente: Elaboración propia.

El aspecto que más sorpresa provoca es la opinión que manifiestan ante la afirmación “Debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer”, es exclusivo de este grupo el manifestarse de acuerdo con esta cuestión (Gráfico 34).

7.7. resultados según categoría laboral

En este apartado hemos dividido la muestra de población femenina en tres grupos en función de la categoría laboral desempeñada. La categoría A engloba puestos situados en lo más alto de las jerarquías laborales, como director, gerente, administrador... y en general todos aquellos puestos que implican un alto grado de responsabilidad y decisión. Una segunda categoría, denominada B, incluye puestos de segundo nivel (oficiales de primera y segunda, administrativos...), es decir, trabajos que exigen cierto grado de experiencia, autonomía, toma de decisiones y conocimientos, pero con un nivel de responsabilidad menor. Por último, en la categoría C se sitúan aquellas trabajadoras empleadas en puestos meramente productivos o sin exigencia formativa; citemos como ejemplo peones, limpiadoras, empleadas de hogar...

Las categorías laborales (A, B y C) están representadas de la siguiente manera en la muestra, la mayor concentración de las participantes está en la categoría de trabajo B, con el 56,22%, seguida por la categoría A, que alcanza el 34,56% y le sigue la C con el 9,22%.

Debemos tener presente que a pesar de que las mujeres han aumentado su formación académica y se ha generalizado la presencia de la mujer entre la población activa, esto no ha generado un aumento proporcional en la representación femenina en trabajos que conlleven altos niveles de decisión y responsabilidad, (Barberá, Ramos y Sarrió, 2000), como los que se podrían incluir dentro de la categoría A. Por lo que consideramos representativa esta muestra para la población objeto de estudio.

Atendiendo a los análisis de los resultados obtenidos en la dimensión categoría laboral y en sus tres niveles, debemos resaltar el hecho de que se obtienen diferencias significativas sobre la percepción de la integración laboral de la mujer en Castilla y León, en la totalidad de los ítems que componen la escala. Por tanto, podemos afirmar que la variable es de gran importancia pues diferentes opiniones vienen definidas por la categoría laboral a la cual se pertenece.

Los tres grupos, a pesar de sus diferencias en intensidad, muestran acuerdo común en su tendencia favorable en el 15% de las cuestiones presentadas y un desacuerdo ante tan sólo el 5% del cuestionario Thurstone.

Los aspectos ante los cuales presentan una actitud favorable común sobre la presencia de la mujer en el mundo laboral se hace evidente en su desacuerdo con que se deba sólo contratar a las mujeres eventualmente y sean sólo las que no posean responsabilidades familiares las que accedan a los puestos de trabajo. Pues opinan que una mujer sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto y la condición de mujer no va a alterar las buenas relaciones con la empresa.

Además, están de acuerdo al afirmar que toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a las mujeres trabajadoras. Posiblemente porque de este modo no se encontrarán con dificultades estructurales que les impida la integración, promoción o ascenso laboral.

En lo relativo al papel de los poderes públicos en la integración laboral femenina consideran que realizan una adecuada labor informativa en materia de derechos sobre la mujer.

Los puntos de encuentro de las tres categorías laborales caracterizados por una visión más pesimista se relacionan con la opinión de que las mujeres tienen mayor número de problemas comparadas con los hombres y al considerar la maternidad como origen de dificultades de integración laboral. Además de la creencia en que un mayor nivel formativo no les llevará a obtener ventajas en dicha participación laboral; creencia que tiene su justificación pues ya comentamos que el mayor nivel formativo no ha llevado a la mujer a obtener mejor posición laboral.

Tabla 31

Cuestiones sobre las que no afecta la pertenencia a una determinada categoría laboral

ÍTEMS	A	B	C
3. Las mujeres sólo deben ser contratadas eventualmente.	1,73	1,78	2
5. Toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a las mujeres trabajadoras.	1,12	1,40	1
6. La maternidad dificulta la integración de la mujer en el trabajo.	1,16	1,29	1
13. La condición de mujer no altera las buenas relaciones con la empresa.	1,04	1,35	1
16. Una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto.	2,00	1,76	2

continúa...

Tabla 31 (continuación)**Cuestiones sobre las que no afecta la pertenencia a una determinada categoría laboral**

ÍTEMS	A	B	C
17. Sólo las mujeres sin responsabilidades familiares deben acceder a puestos de trabajo.	1,96	1,62	2,00
19. Las mujeres tienen más problemas en su trabajo que los hombres.	1,16	1,40	1,15
29. Los organismos públicos informan sobre los derechos de las mujeres.	1,04	1,41	1,15

Fuente: Elaboración propia.

Ante el resto de las cuestiones presentan distintas tendencias, positiva o negativa, sobre la integración laboral de la mujer, en función de su categoría laboral. Concretamente hemos obtenido que las mayores diferencias se localizan en las comparaciones realizadas entre la categoría B frente a la categoría A y C, que alcanzan un 76,5% de discrepancias de opinión, frente al 63,3% que existe entre la C y las otras dos y el 60,2% de la comparación entre la A y las otras dos. Especificando aún más, las categorías laborales con mayores diferencias son la B y la C, pues presentan distintas opiniones ante el 97,5% del cuestionario, seguido por la comparación entre la B y la A, ante el 90%. Y las categorías que menos se diferencian son las extremas, la A y la C, ya que tienen diferentes actitudes ante el 65% de las cuestiones planteadas sobre la integración laboral de la mujer.

Por tanto, las mujeres que pertenecen a la categoría laboral B son las que poseen unas características propias más alejadas de los demás, pero esto no es todo, ya que también es la que posee mayor divergencia de opinión dentro del grupo, ante el 27,5% de las cuestiones no presentan opiniones ni a favor ni en contra. Es el grupo más heterogéneo, seguido por el de la categoría A, que sólo muestra desavenencia de opinión ante el 2,5%. Las integrantes de la categoría C se revelan muy compactas, pues no presentan ambigüedad de opinión ante ninguna cuestión.

Esto puede ser debido a cuestiones metodológicas, ya que el grupo con más sujetos es el de la categoría B, pero nos inclinamos a pensar que se deba al hecho de que integra a mujeres con distintas expectativas, actitudes, historia laboral, etc. Es común que mujeres con mayor formación estén en este grupo por la existencia del techo de cristal que les impide ascender, ello puede hacer que este grupo se muestre tan poco positivo con la situación laboral femenina. Y es que en nuestra muestra sólo eran optimistas ante el 37,5% de las materias relativas a la integración laboral femenina. Dato este del 37,5% muy cercano al obtenido por las trabajadoras de la categoría C, lo que revela un pesimismo similar.

Las integrantes de la categoría A son las más optimistas, ante el 70% de las cuestiones favorables dan su acuerdo, quizá comparándose con las mujeres pertenecientes a otras condiciones laborales perciban su situación como privilegiada, aunque tampoco olvidan el espacio que aún queda por superar, son pesimistas ante el 27,5%.

A continuación pasamos a comentar las peculiaridades encontradas dentro de cada grupo definido por su categoría laboral, respecto a sus posturas ante la integración laboral de la mujer en Castilla y León.

Categoría A

Dentro de esta categoría se localiza el 12,5% de las mujeres de la muestra castellana y leonesa. Hacemos notar una vez más que en esta categoría no se suelen encontrar, todavía

en el siglo XXI, muchas mujeres, a pesar de los esfuerzos por potenciar el ascenso y promoción femenina, quizá debido al efecto de los estereotipos de género que fomentan la consideración de que los puestos directivos como actividades masculinas suelen desempeñarse mejor por los varones (Barberá, Ramos y Sarrío, 2000).

Analizaremos los datos obtenidos con el objeto de vislumbrar la situación laboral que viven estas mujeres y sus opiniones con respecto a la integración laboral femenina y finalmente conocer si se han superado estos estereotipos o si siguen vigentes en su hábitat laboral y en sus expectativas.

Un aspecto que parece reflejar una imagen positiva de su situación es que mantiene opiniones favorables sobre la vida laboral femenina ante el 70% de los temas que se les presentaron, porcentaje superior al de los otros dos grupos.

Tabla 32

Tendencias diferenciales de la categoría A

ÍTEMS	A	B	C
8. Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora.	2,00	1,60	1,00
12. En ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.	1,49	1,55	1,85
14. La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa.	1,24	1,43	2,00
22. El trabajo es el mejor medio de integración de la mujer.	1,65	1,57	1,00
23. Las mujeres en baja por maternidad deben tener garantizada su permanencia en la empresa.	1,80	1,30	1,00
27. El hombre siempre debe estar en los puestos de mando.	2,00	1,45	1,15
30. Los organismos públicos velan por la eficaz equiparación entre sexos.	1,92	1,33	1,15
31. La Administración protege a las mujeres.	1,12	1,67	2,00
32. El maltrato a las mujeres es castigado por los poderes públicos.	1,16	1,46	2,00
33. Los poderes públicos discriminan a las mujeres.	1,96	1,57	1,15
34. Los poderes públicos deben adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo.	1,30	1,57	1,85
35. Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica.	1,88	1,40	1,00
36. Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de mujer.	1,92	1,54	1,15
37. El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual.	1,08	1,41	1,85
40. Las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de acceder a puestos de responsabilidad en la empresa.	1,08	1,60	1,00

Fuente: Elaboración propia.

Se caracterizan por ser el único grupo que rechaza la afirmación de que el hombre siempre debe estar en los puestos de mando y de que deban aceptar un trabajo por debajo de su formación. Estas son las creencias que probablemente las han llevado a superar las presiones sociales y a marcarse objetivos elevados que finalmente parece que alcanzaron.

Confían en las labores de información, protección y castigo de maltrato llevadas a cabo por la Administración y los poderes públicos, y consideran que éstos deben esforzarse para evitar que la maternidad suponga un obstáculo para la mujer trabajadora, ya que afirman que este tema ocasiona problemas de adecuación a la empresa.

Nos presentan un entorno laboral normalizado, pues afirman no haber visto situaciones de discriminación en su contexto de trabajo por ser mujer, además de una visión hacia el futuro optimista, consideran que deparará una situación laboral mejor para la mujer.

Sin embargo, presentan creencias que connotaríamos de desfavorables, para el 27,5% de las materias en torno a la integración laboral femenina. Las cuestiones ante las cuales adoptan esta postura hacen referencia a la consideración de que no es obligación del empleador la adecuación del puesto a la mujer trabajadora y que las mujeres con baja por maternidad deban tener garantizada su permanencia en la empresa, quizá todavía estas mujeres no se sienten con los derechos de exigir mejoras a los empleadores y se exijan demasiado a sí mismas.

Presentan cierta desconfianza ante la función del logro de una eficaz equiparación de sexos llevada a cabo por los organismos públicos. Consideran que aún queda mucho por hacer, pues afirman que las mujeres siguen teniendo menos oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad que los hombres en la empresa y el mejor medio de integración para la mujer no es el trabajo.

Tan sólo existen diferencias notables dentro de este grupo que impide establecer una clara tendencia positiva o negativa, ante que en ningún caso las diferencias sexuales puedan ser causa de discriminación laboral, quizá pensaban en la discriminación positiva.

Categoría B

En esta categoría se concentran la mayoría de mujeres de la muestra castellana y leonesa estudiada, el 70,83%. Sus opiniones serán de gran interés debido al grado de representatividad que posee y a la información que nos aportará sobre su situación y contexto laboral y sobre la existencia de ciertos estereotipos de género comentados en el apartado anterior.

Este grupo se caracteriza por ser el que:

- Más opiniones ambiguas posee, es decir, cuestiones ante las cuales no presenta una clara tendencia, ni favorable ni pesimista.
- Más se distancia en sus opiniones de los otros dos grupos definidos todos ellos por la categoría profesional.
- Poseer un gran porcentaje de opiniones desfavorables ante la cuestión laboral femenina 35%.

Tabla 33**Tendencias diferenciales de la categoría B**

ÍTEMS	A	B	C
2. Las empresas privadas deberían contratar sólo a mujeres solteras.	2,00	1,51	2,00
4. Cualquier mujer debe tener garantizado su puesto de trabajo.	1,88	1,55	1,85
7. Debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer.	1,96	1,62	1,15
8. Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora.	2,00	1,60	1,00
10. En beneficio de su vida familiar, las mujeres no deberían trabajar.	2,00	1,43	2,00
11. Ninguna trabajadora debe ser discriminada por la empresa.	1,27	1,60	1,00
12. En ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.	1,49	1,55	1,85
15. En general, los hombres tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres.	2,00	1,81	1,15
18. Las mujeres trabajadoras, se ausentan del trabajo más que el resto.	1,24	1,47	1,15
20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios.	1,73	1,43	1,85
21. La jornada laboral de las mujeres ha de ser más corta que la del resto de trabajadores.	2,00	1,43	2,00
22. El trabajo es el mejor medio de integración de la mujer.	1,65	1,57	1,00
23. Las mujeres en baja por maternidad deben tener garantizada su permanencia en la empresa.	1,80	1,30	1,00
24. Los hombres son los que deben trabajar para mantener a la familia y sacarla adelante.	1,96	1,43	2,00
25. Las mujeres son excelentes ingenieros.	1,24	1,65	1,00
26. No se autorizan puestos para mujeres en la profesión de fontanería.	1,96	1,43	1,85
27. El hombre siempre debe estar en los puestos de mando.	2,00	1,45	1,15
28. Los hombres son mejores maestros en Educación Infantil que las mujeres.	2,00	1,57	2,00
31. La Administración protege a las mujeres.	1,12	1,67	2,00
32. El maltrato a las mujeres es castigado por los poderes públicos.	1,16	1,46	2,00
33. Los poderes públicos discriminan a las mujeres.	1,96	1,57	1,15
34. Los poderes públicos deben adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo.	1,30	1,57	1,85
35. Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica.	1,88	1,40	1,00
36. Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de mujer.	1,92	1,54	1,15
37. El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual.	1,08	1,41	1,85
39. La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras Comunidades Autónomas.	1,17	1,27	1,85

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la primera cuestión, la falta de una tendencia común y firme suponemos que se debe a la gran heterogeneidad del grupo, de tal forma que habrá cuestiones que prácticamente la mitad del grupo considera superadas, personalmente o en su entorno laboral y social, mientras que la otra parte arrastra aún estas situaciones.

Podemos establecer tres líneas ante las cuales existe esta falta de consenso; una estaría definida por las cuestiones en las que se hace evidente la presión que los estereotipos y creencias sociales ejercen sobre sus opiniones. Por ejemplo, considerar que las empresas privadas sólo deberían contratar a mujeres solteras, que no se debería garantizar el puesto de trabajo a una mujer, que no es obligación del empleador adecuar el puesto a las mujeres y aceptar la posibilidad de que una trabajadora pueda ser discriminada en su empresa.

En otra línea podríamos situar aspectos que hacen referencia a la existencia de conceptos discriminatorios, pues estas mujeres admiten haber visto situaciones de discriminación en su contexto laboral basadas en la condición de mujer.

Y por último la falta de confianza, que manifiestan prácticamente la mitad de este grupo, ante la Administración y poderes públicos, pues afirman que estos no castigan el maltrato hacia las mujeres e incluso las discriminan.

Hemos visto cómo dentro de esta categoría laboral existen grandes diferencias de opinión, pero también existe una tendencia desfavorable hacia la normalización laboral de la mujer ante el 35% de las cuestiones planteadas.

Admiten que la mujer debe anteponer la vida familiar a la laboral, están de acuerdo con que las jornadas laborales sean más cortas para ellas, e incluso que alguna mujer pueda ser discriminada por la empresa. Están en contra de medidas de flexibilidad laboral que beneficien a la mujer, así no están de acuerdo con que se permita a la mujer realizar el trabajo en su domicilio. Y admiten que aceptarían trabajos por debajo de su formación. Estas notas parecen indicar que estas mujeres no sitúan al trabajo en un lugar primordial de sus vidas.

Y un reflejo de los fuertes estereotipos negativos que anticipábamos es su opinión ante los siguientes aspectos: las mujeres no pueden ser excelentes ingenieros, no se les debe autorizar a ejercer la fontanería y es el hombre el que debe trabajar para sacar a la familia adelante y el que deba ocupar los puestos de mando. Esta situación se agrava cuando confiesan que no se sienten protegidas por la Administración.

A pesar de este cuadro tan desfavorable y desalentador, mantienen posturas equilibradas al afirmar que el hombre no se supera más en su trabajo que las mujeres y que no se le debe dar preferencia en la contratación. Defienden que a las mujeres se les debería de garantizar su puesto en la empresa cuando esté de baja por motivos de maternidad.

Presentan una visión optimista cuando consideran que los poderes públicos velan por la equiparación entre sexos, que la situación de Castilla y León es similar al de otras comunidades autónomas y sobre todo cuando anticipan la llegada de un futuro laboral en mejores condiciones para todas.

Categoría C

Este grupo está integrado por mujeres que poseen estudios básicos (por definición de categoría C, aunque puede que todas no posean el mismo nivel formativo). Y bajo esta categoría han estado históricamente más representadas las mujeres. En nuestra muestra constituyen el 16,67%, del total de mujeres.

El aspecto más peculiar que caracteriza sus tendencias de opinión es que no domina ni la visión positiva ni la negativa sobre la integración laboral femenina, ya que dividen por la

mitad las cuestiones ante las que están de acuerdo y son favorables a la mujer trabajadora y aquellas que resultan desfavorables (50% para cada tendencia).

Presentan una gran homogeneidad de opinión intragrupal, pues no hay ninguna cuestión ante la que haya discrepancias dentro del grupo, no hay posturas ambiguas ante ningún ítem.

Es bastante llamativo también, que esté más cercano en sus opiniones al grupo de la categoría laboral A que al B, pues frente al A presenta discrepancias ante el 23,47% de las cuestiones del test y ante el B el 39,79%.

Tabla 34

Ítems en los que presenta una tendencia diferencial y compartida

ITEMS	A	B	C
8. Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora.	2,00	1,60	1,00
10. En beneficio de su vida familiar, las mujeres no deberían trabajar.	2,00	1,43	2,00
11. Ninguna trabajadora debe ser discriminada por la empresa.	1,27	1,60	1,00
12. En ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral.	1,49	1,55	1,85
14. La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa.	1,24	1,43	2,00
20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios.	1,73	1,43	1,85
21. La jornada laboral de las mujeres ha de ser más corta que la del resto de trabajadores.	2,00	1,43	2,00
22. El trabajo es el mejor medio de integración de la mujer.	1,65	1,57	1,00
25. Las mujeres son excelentes ingenieros.	1,24	1,65	1,00
26. No se autorizan puestos para mujeres en la profesión de fontanería.	1,96	1,43	1,85
32. El maltrato a las mujeres es castigado por los poderes públicos.	1,16	1,46	2,00
33. Los poderes públicos discriminan a las mujeres.	1,96	1,57	1,15
34. Los poderes públicos deben adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo.	1,30	1,57	1,85
36. Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de mujer.	1,92	1,54	1,15
37. El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual.	1,08	1,41	1,85
39. La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras Comunidades Autónomas.	1,17	1,27	1,85

Fuente: Elaboración propia.

Los aspectos favorables en los que está de acuerdo con el grupo de la categoría A son: la mujer no debería dejar de trabajar por cuestiones familiares y la función fundamental del hombre no tiene por qué ser sacar a la familia adelante. Tampoco admiten ser discriminadas en su empresa ni que haya profesiones para las cuales las mujeres estén incapacitadas (ingeniería o fontanería). Además, aprueban la flexibilidad laboral, realizar el trabajo en casa pero sin que se lleguen a extremos tales como reducir la jornada laboral, ya que esto suele conducir a la reducción de la probabilidad del ascenso laboral.

Si bien es cierto que posee tanta similitud en sus valoraciones con el grupo de la categoría A, también es cierto que posee peculiaridades propias como cuando opina que es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer; ante esta cuestión las de la categoría A están en contra y las del B tienen una posición ambigua.

Es el único grupo que está de acuerdo con que la maternidad no plantea problemas de adecuación a la empresa. Y también es el que más a favor está de que el trabajo es el mejor medio de integración de la mujer.

Pero ante el otro 50% de los temas se encuentra en una situación de retardo en cuanto a la normalización laboral de la mujer. Mencionaremos sólo aquellas cuestiones ante las cuales presenta comparativamente la postura más negativa, por ser las más características de este grupo.

En relación con el aspecto de la discriminación, afirma que la diferencia de sexo puede ser causa de discriminación, incluso admite haber sido testigo de discriminación en su contexto laboral por ser mujer. Y considera que los poderes públicos discriminan a las mujeres y no castigan el maltrato hacia las mismas.

Vemos reflejados con claridad sus estereotipos de género cuando afirman que debe contratarse antes a un varón, que estos se superan más en su trabajo y por tanto no se debería de exigir lo mismo a trabajadores que desempeñan semejantes trabajos.

En cuanto a la maternidad, considera que los poderes públicos no deben adoptar medidas para impedir que sea un obstáculo en su incorporación laboral, puesto que como ya anunciamos no admiten que genere ninguna dificultad.

Quizá los aspectos que más ennegrecen su visión de la integración laboral femenina sean su desacuerdo ante el hecho de que se haya alcanzado la equiparación entre Castilla y León y otras comunidades autónomas y el aventurar un futuro laboral para la mujer no mejor que el actual.



8

Conclusiones



1. La percepción de la situación laboral de la mujer en Castilla y León es moderadamente optimista. En todas las provincias se ha obtenido una respuesta muy positiva ante el 45% de los ítems del cuestionario aplicado. Igualmente, en las nueve provincias de Castilla y León, los castellanos y leoneses han dado una respuesta positiva ante el 22,5% de los ítems. Hay que destacar también que sólo ante el 7,5% de los 48.000 ítems que en total han sido respondidos por la totalidad de la muestra, la percepción de la situación laboral de la mujer ha sido pesimista o negativa en todas las provincias.
2. Las tasas de ocupación de las mujeres de Castilla y León siguen siendo mucho más reducidas que las de los hombres y las tasas de paro sensiblemente superiores. Esto es así en todos los sectores y ramas de actividad excepto en el sector servicios públicos y de carácter social, en los que existe mayor igualdad entre sexos.
3. Los fundamentos que sustentan la desigualdad y discriminación salarial entre hombres y mujeres van en dos direcciones, por una parte, los que se apoyan en la menor capacidad de la mujer para desempeñar un trabajo fuera del hogar y por otra, las que otorgan a la mujer el rol de hacerse cargo de las tareas domésticas y cuidado de la prole. Ambas ideas constituyen tradicionales estereotipos de género.
4. En Castilla y León la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido más tardía que en el resto de España, pero en los últimos años se ha acelerado de manera creciente sobretudo en el sector servicios.
5. Con la incorporación de la mujer al mundo laboral se ha hecho evidente la insuficiente generación de empleo y su desajuste estructural económico, que parecen ser la base de la discriminación existente hacia la mujer.
6. Con respecto a la estereotipia de género nos encontramos con que al género masculino se le asocian características relacionadas con la acción y valores agentes y a las mujeres con valores comunales. Si la desaceleración en esta identidad de género conlleva la reducción de las situaciones de discriminación, esto nos permite diseñar una serie de estrategias de actuación.
7. Las mujeres se ven en la obligación de compatibilizar trabajo y vida familiar. Además del puesto de trabajo que desempeñan fuera del hogar, asumen casi en solitario las responsabilidades familiares y domésticas, lo que les impone limitaciones para competir en el mercado laboral. A pesar de que se constata que los hombres tienen mejor disponibilidad y ayudan más, en un reciente estudio se encontró que las españolas invierten casi 8 horas en el trabajo doméstico mientras que los hombres sólo emplean 2,5 h.

8. La dedicación a las tareas del hogar depende además del género del nivel socio-económico, estado civil y edad. Las mujeres con un nivel socio-económico alto y las solteras dedican menos tiempo a las tareas del hogar. Los chicos menores de 30 años son amos de casa aceptables, mientras que entre los varones mayores de 40 años es extraordinario aquel que asume trabajos del hogar.
9. En relación a la relevancia que las mujeres dan a los distintos roles vitales, se encuentran que el rol principalmente valorado es el maternal, seguido de la pareja. El rol laboral ocupa el cuarto lugar, aunque su valoración no es baja. El que se sitúa en el último puesto es el desempeño de las tareas domésticas.
10. Las mujeres tardan más en afianzarse profesionalmente, los hombres alcanzan un buen estatus profesional al final de los 30 años y las mujeres no lo consiguen hasta bien entrada la madurez.
11. Alrededor del 75% de las personas que trabajan como empleadas del hogar no están dadas de alta en la Seguridad Social, es decir, no tienen cobertura legal; el 25% restante está bajo el Régimen Especial del Servicio Doméstico el cual no es totalmente satisfactorio, por lo que se reclama la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y Estatuto de los Trabajadores, en el que no se las considera por no superar las horas mensuales trabajadas establecidas.
12. Las Fuerzas de Seguridad Ciudadana y Fuerzas Armadas son ámbitos laborales en los que la mujer está menos representada. En Castilla y León de los cuerpos de la Policía Local sólo el 11% son mujeres, del Ejército de Tierra el 15% y dentro de las cuadros de mando la situación se encrucece con un 2%.
13. En Castilla y León se dedica el 39% de la legislación en torno a la mujer a aspectos relativos al trabajo, semejante a la situación del País Vasco (36%) y superior a Extremadura (27%). Entre estas comunidades encontramos diferencias en cuanto a la temática que más interés suscita, en el País Vasco es la promoción de las acciones municipales y asociacionismo, en Castilla y León y Extremadura aspectos relativos al maltrato y violencia familiar.
14. El aspecto laboral que menos atención legal ha recibido es el fomento de la iniciativa empresarial y el autoempleo, pero esta tendencia se está viendo invertida, pues en Castilla y León, a partir del 2001, la Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, está promoviendo medidas en este sentido, recabando el 30% de la actuación legal relativa al entorno laboral en materia de mujer.
15. Existe una discrepancia entre los ocupados varones y mujeres en Castilla y León. El número de ocupados varones dobla en algunas provincias al número de mujeres.
16. El sector servicios engloba la mayor parte de la población ocupada. La presencia de la mujer en el sector servicios llega a igualar al de hombres. El 84% de las castellanas y leonesas trabajan en alguna actividad procedente del sector servicios y dentro de éste destacan en las actividades comerciales y administrativas, donde llegan a ocupar puestos de responsabilidad.
17. La pérdida de empleos en la agricultura en Castilla y León se ha producido a un ritmo acelerado y ha sido aun mayor en la mujer, esto puede producir excesiva presión en otros sectores ocasionando un desajuste estructural dentro del mercado laboral.

18. La presencia de mujeres en el sector industrial de Castilla y León es bastante menos que en España, en 1999 sólo una de cada cinco activos incluidos en la industria castellana y leonesa era mujer, mientras que en España lo era uno de cada 4. Pero esta presencia es notable si la comparamos con el sector de la construcción dando sólo el 5% son mujeres; por otra parte no parece ser un foco de interés femenino.
19. Existe un exceso de terciarizaciones en la oferta de trabajo que afecta fundamentalmente a las mujeres. Este se debe a una insuficiencia de terciarización en la demanda de trabajo de nuestra región causada por el débil desarrollo del sector, en especial de las actividades más dinámicas (servicios a empresas).
20. Las mujeres castellanas y leonesas entrevistadas afirman que aunque la situación de la mujer ha experimentado avances en algunos aspectos importantes en los últimos años, persisten las desigualdades por razones de sexo y originan obstáculos en la plena integración social y laboral de la mujer.
21. Las razones que las entrevistadas en este estudio conciben para la escasa presencia de mujeres directivas, se basan en que los estereotipos sobre la mujer y tópicos sobre el ejecutivo no coinciden con la imagen social de la mujer, la reciente incorporación de la mujer al mundo laboral y la incompatibilidad entre las obligaciones familiares y laborales que la impiden dedicar el 100% al trabajo, como los hombres.
22. En nuestro estudio de las 200 empresas consideradas sólo en el 29,5% la mujer está representada en puestos de responsabilidad. Y el 1,5% de las mujeres ocupan puestos estrictamente de dirección (Categoría 1). Además se constató que era más difícil aún llegar al nivel más alto de la jerarquía en grandes empresas.
23. La máxima representación femenina en puestos de responsabilidad en Castilla y León la encontramos en las empresas de Valladolid, seguida de León y Burgos; con menor presencia en Ávila y Soria.
24. El perfil de mujer directiva se caracteriza por el alto grado de formación, el 92% tiene estudios universitarios, de estos el 13% dos titulaciones y el 17% Master en Dirección y Administración de Empresa. Comparten con los hombres características familiares, casadas y con hijos, largas jornadas laborales aunque tal vez sean algo más jóvenes. Sin embargo, las más admiradas representan una mezcla de esfuerzo personal y tradición familiar.
25. En Castilla y León existe una gran discrepancia entre la tasa de mujeres con estudios superiores, (Diplomados, Ingenieros Técnicos, Licenciados o Ingenieros Superiores) y su distribución por categoría profesional, donde se sitúa mayoritariamente en puestos intermedios (limpieza, auxiliares administrativas, secretarias, cajeras...). Sólo un 6% llega a ocupar un nivel jerárquico superior, y en la mayoría de los casos relacionados con aspectos administrativos o de recursos humanos.
26. Con independencia de las diferencias encontradas entre las distintas variables analizadas en este estudio observamos una tendencia de opinión favorable hacia la integración laboral femenina.
27. Las castellanas y leonesas, con independencia de su procedencia de origen, su estatus socio-económico (trabajadoras, desempleadas o estudiantes), de si son asalariadas o autónomas, de si tienen o no hijos y de su categoría laboral, consideran que

tienen más problemas en su trabajo que los hombres y que la maternidad les plantea dificultades de integración. A pesar de que confían en las capacidades de las mujeres para resolver sus problemas, en todas las provincias se reclaman de los poderes públicos soluciones para evitar el efecto negativo de la maternidad sobre la vida laboral de la mujer.

28. La discriminación femenina sigue vigente en Castilla y León, pues se admite haber sido testigo de discriminación en el puesto laboral por ser mujer, tan sólo se niega en Segovia y Soria. Esto se manifiesta tanto en las provincias más industrializadas, Valladolid, Burgos y Palencia, como en las más centradas en el sector servicios como Salamanca, Zamora y Ávila.
29. La visión del futuro laboral no parece depender de la ocupación, pues trabajadoras, desempleadas y estudiantes esperan que este será mejor que el actual. Aunque son las desempleadas las que consideran que la situación de Castilla y León no es equiparable a la de otras comunidades autónomas y las trabajadoras las que más reflejan estereotipos de género, pues admiten que en beneficio familiar, la mujer no debería trabajar.
30. Las empresarias/autónomas tienen una visión más positiva que las asalariadas, y apoyan en mayor medida acciones encaminadas a una eficaz integración femenina; por ejemplo: denuncia de la discriminación, que la contratación no dependa de la situación familiar...
31. Las mujeres que poseen una formación básica tienen una visión más negativa sobre el futuro laboral y además son más conformistas con las actuaciones de las Administración Pública; las de niveles educativos más altos a pesar de tener una visión más favorable, no creen que su nivel formativo les vaya a favorecer en su integración laboral.
32. Las mujeres trabajadoras y con hijos manifiestan actitudes más reivindicativas hacia su integración laboral, pues opinan que no deben ser sólo contratadas eventualmente, que se les debe garantizar el puesto de trabajo, exigen contar con unos servicios sociales apropiados... Aunque consideran que el ser mujer altera las buenas relaciones con la empresa.
33. La forma de inserción e historia laboral vivida en los diferentes sectores es una variable que influye en el establecimiento de una postura ante la integración laboral. Las mujeres del sector no cotizante son las más optimistas aunque también son las que presentan en mayor medida estereotipos de género (consideran más apropiado contratar a un varón parado que a una mujer). Las trabajadoras en el sector servicios, a pesar de afirman que la integración laboral de las mujeres no es aún plena, esperan que se logre en un futuro. Por otra parte hemos encontrado una gran semejanza entre las opiniones de las mujeres del sector de la industria y de la agricultura.
34. En nuestro estudio se ha demostrado cómo el hecho de pertenecer a una determinada categoría laboral, es razón suficiente para generar discrepancias de opinión notables entre las mujeres en torno a su situación laboral. Las integrantes de la categoría A mantenían posturas más favorables sobre la integración laboral femenina, así por ejemplo es el único grupo que rechaza que el hombre sea el que deba ocupar los

puestos de mando y ellas las que deban aceptar trabajos por debajo de su formación. El grupo definido por la categoría B se caracteriza por ser muy heterogéneo en sus valoraciones, por el contrario el grupo de la categoría C se muestra muy compacto en sus opiniones. Éste último a pesar de estar más cercano ideológicamente al de la categoría A manifiesta estar de acuerdo con ciertos prejuicios sociales, como el que se deba contratar antes a un varón parado que a una mujer.

35. Con el objeto de lograr la plena igualdad social, económica y laboral se plantean estrategias desarrolladas a distintos niveles (legal, organizacional y social) tales como sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades, informar sobre los derechos, orientar la carrera laboral, fomentar la formación continua, políticas de promoción de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, políticas familiarmente responsables (flexibilidad de horarios, reducción de carga familiar) y facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional y la asunción de responsabilidad en estas áreas.



9

Propuestas de actuación

ces

Ante la situación de desventaja de la mujer, ¿qué respuestas ofrece la sociedad? A nivel legislativo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23.2 se posiciona en contra de la discriminación sexual. Además la Directiva del Consejo Europeo 1975/117, en su artículo 1, señala que se debe percibir igual salario por un mismo trabajo. En este sentido, en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (1994), se apunta que por trabajos de igual valor deben tener el mismo salario.

Las propias *organizaciones empresariales*, a instancia de las instituciones políticas, han desarrollado iniciativas favoreciendo la igualdad intersexos. Ahora bien, ¿hasta qué punto esas actuaciones logran sus objetivos? Aitkenhead y Liff (1993) se cuestionan la eficacia de estas *políticas de igualdad de oportunidades*. Concluyen que en muchas ocasiones estas iniciativas fracasan porque fallan desde su planteamiento. Con frecuencia no se tienen claros los criterios para evaluar si se ha alcanzado la igualdad o ni siquiera se sabe qué objetivos hay que alcanzar con estas políticas.

Estas autoras, siguiendo a Jewson y Mason (1986), hablan de dos tipos distintos de concebir la igualdad de oportunidades:

- 1) Enfoque "liberal": hay igualdad si existen los procedimientos burocráticos justos para asegurar que se acceda a los puestos por los méritos de cada uno.
- 2) Enfoque "radical": los resultados son el criterio, es decir, las distribuciones que hay en la organización. Por ejemplo, número de mujeres gerentes de una organización, o distribución de salarios por sexos.

Las acciones a emprender parten de la realidad actual, de una situación económica y social cambiante, donde aparecen nuevas formas de participación en el mundo laboral, social y político. Una sociedad en la que está teniendo lugar un cambio estructural, una nueva forma de entender las relaciones y los papeles de las mujeres y los hombres. Esta nueva realidad plantea novedosos e importantes desafíos a los responsables públicos y a los actores sociales. Para dar respuesta a ellos se han ideado las siguientes **propuestas de actuación**, con una serie de objetivos y acciones, que tengan en cuenta la contribución específica de las mujeres mediante su participación activa y responsable en los distintos ámbitos sociales.

Entre los objetivos de intervención en planes de igualdad destacan el fomento de la cooperación e igualdad en una economía cambiante, la integración de la perspectiva de género en los procesos sociales, favorecer los cambios en la cultura empresarial y organizativa, fomentar el cambio de actitudes en la educación, la cultura y los medios de comunicación, diversificar las opciones profesionales de las mujeres y los hombres, eliminar la segregación

ción ocupacional y las discriminaciones que persisten en el empleo y en definitiva, lograr en la medida de lo posible la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

la opinión de las mujeres

La mujer castellana y leonesa, es consciente de sus óptimas capacidades e intenta, con una actitud luchadora, abrirse camino en los ámbitos donde a día de hoy, aún tiene cerrado el paso. Las mujeres son conscientes de que en la actualidad persiste en nuestra sociedad un evidente desequilibrio cuantitativo y cualitativo en la participación, pero no niegan los importantes progresos logrados en ámbitos sociales como el laboral, familiar, personal, etc. En palabras de algunas entrevistadas, las mujeres en España, más concretamente en el ámbito de este estudio, Castilla y León, están viviendo un momento de cambio y revolución. El cambio lleva implícito un aspecto de capacidad de adaptación y de flexibilidad ante el entorno.

La doble dedicación, trabajo y vida familiar, se vive como un conflicto irresuelto por las mujeres de toda edad y condición, sean asistentes domésticas a tiempo parcial o ejecutivas de postín. La mayor presión y competitividad laboral, junto con unos hombres que son los menos dispuestos a participar en las tareas domésticas de Europa, hacen de las españolas las más estresadas del continente según numerosos estudios. Ello explicaría por qué las españolas son las más reacias de la Unión Europea a tener hijos, con una tasa de natalidad del 1,15% por mujer.

“En un estudio que hicimos en 1998 entre las trabajadoras del metal, encontramos que desde las obreras manuales a las ingenieras con cargos de responsabilidad, su principal preocupación era quedarse embarazadas y perder el empleo. La flexibilidad laboral y el empleo precario han aumentado este problema. Incluso las que tienen un contrato estable se encuentran con que, tras una baja maternal, a menudo las presionan desde la dirección para que abandonen, ya sea poniéndoles horarios incompatibles con el cuidado de los hijos o trasladándolas de lugar”, relata una catedrática de Economía Aplicada de la Universidad de Valladolid. “La sociedad debe asumir la atención a los niños, con leyes que protejan la baja maternal y servicios sociales como guarderías gratuitas, asistencia en el hogar, atención a los familiares mayores, como se ha hecho en Suecia, al darse cuenta de que era la única forma de combatir la caída de la natalidad y el envejecimiento de la población”, señalan desde la Asociación Mujeres para la Democracia, haciéndose eco de una reivindicación presente en la mayoría de foros sobre mujer.

políticas de igualdad

Hace más de cincuenta años, en 1948, se publicó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 2 dice: Cada individuo es titular de todos los derechos y libertades fijadas en esta declaración sin distinción de ningún tipo, ya sea raza, color, sexo... A partir de ese momento, los organismos internacionales se comprometieron a llevar a cabo conferencias mundiales en las que se debatiera la situación de la mujer en el mundo y en las que se establecieran líneas de acción para los gobiernos nacionales. Hasta la fecha, se han celebrado cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

En este marco, a lo largo del tiempo se ha ido desvelando la no-neutralidad de los Derechos Humanos y es en éstos donde debe explicarse la existencia de dos sujetos de dere-

chos, mujeres y hombres con realidades diferentes, que han de tenerse en cuenta en las decisiones políticas.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer se celebró en Pekín (China) en 1995, aprobó una Declaración y una Plataforma de Acción, rubricadas ambas por el Estado español. Dicha Plataforma de Acción acordó entre otras medidas, eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, suprimir los obstáculos jurídicos y culturales que impiden el avance de las mujeres y reconocer que los derechos humanos de las mismas son inalienables y constituyen parte integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales, así como erradicar la pobreza e incentivar la independencia económica de las mujeres.

La igualdad jurídica entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental de la Unión Europea, principio que se desarrolla a través de Directivas, normas de obligado cumplimiento que hacen modificar la legislación interna de los países, Decisiones, que fijan formas de actuación por parte de la Comisión, Recomendaciones, que emite el Parlamento Europeo y Resoluciones, estas dos últimas sin carácter vinculante, pero que sin embargo orientan las políticas comunitarias.

Con independencia de que los Estados de la Unión Europea deban trasponer la legislación internacional a sus respectivas legislaciones nacionales, España ha recorrido un largo camino en materia de igualdad de oportunidades desde la promulgación de la Constitución de 1978, que en su art. 9.2 establece que *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas...: ...consagrando de este modo la acción positiva, así como la no-discriminación por razón de sexo, al enunciar en su artículo 14, que Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo...*

En 1983, como desarrollo de nuestra Carta Magna, se crea por Ley 16/83 el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, actualmente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Administración Central del Estado es la encargada de velar y promover la efectiva igualdad entre las personas de ambos sexos.

España se configura como un estado de autonomías, con tres niveles político-administrativos: Estatal, Autonómico y Local. La autonomía otorgada a las comunidades autónomas por la Constitución, les confiere capacidad legislativa y de acción política, que en lo relativo a la igualdad de oportunidades de las mujeres se desarrolla a través de Planes Autonómicos de Igualdad de Oportunidades, planes que impulsan sus organismos de igualdad respectivos. Así mismo, en el ámbito municipal, las Corporaciones locales tienen competencia para aprobar y ejecutar sus Planes de Igualdad

El Instituto de la Mujer, para el cumplimiento de sus fines ha elaborado y desarrollado hasta el momento, tres Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. El II Plan, actualmente en ejecución, fue aprobado por el Gobierno el 7 de marzo de 1997, y abarca el período comprendido hasta la finalización del siglo XX. Dicho Plan contiene:

- Medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.
- Principio de transversalidad para garantizar que a cualquier acción se sume la defensa y garantía del principio de la igualdad de oportunidades, tanto en el Estado español como en un esfuerzo de cooperación de acciones globales con otros gobiernos.
- Incorporar a la acción política del Gobierno la iniciativa social.

Desde estos planteamientos, el II Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer establece diez áreas y para cada una de ellas plantea medidas concretas. Dichas áreas son: Educación, Salud, Economía y Empleo, Poder y toma de decisiones, Imagen y Medios de Comunicación, Medio Ambiente, Violencia, Exclusión Social, Mujeres Rurales y Cooperación. No obstante y aunque se trabaja y desarrollan todas las áreas del Plan, dos han sido las prioridades políticas establecidas, el Plan de Empleo y el Plan contra la Violencia.

Siguiendo las directrices de la cumbre de la Unión Europea celebrada en Luxemburgo en diciembre de 1997, en abril de 1998, se aprueba en España el Plan de Acción para el Empleo, con cuatro pilares que responden a estos cuatro objetivos:

1. Mejorar la empleabilidad.
2. Desarrollar el espíritu de empresa.
3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas.
4. Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades.

La participación del Instituto de la Mujer se concreta tanto en el diseño de acciones específicas dirigidas a promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en el mundo laboral y social (el IV pilar: Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades); como la introducción de la óptica de género en cada uno de los restantes pilares.

Con el Decreto 203/2001, de 26 de julio de 2001, se aprueba el *III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León*. Su objetivo es continuar las iniciativas actuales y responder en el campo de la igualdad a los nuevos desafíos económicos y sociales, consolidando las experiencias realizadas e intensificando los esfuerzos por implicar en su desarrollo al mayor número de protagonistas y destinatarios.

Todas estas acciones se realizarán mediante una estrategia de acción integral y conjunta, con el objetivo de que en las postrimerías del siglo XX la mujer se incorpore definitiva y plenamente a la sociedad castellana y leonesa y al espacio público participando activamente en la toma de decisiones, especialmente en aquellos aspectos que le atañen y en la vida social, económica, política y cultural. Veamos como podemos concretar una serie de mejoras a la luz de este III Plan Integral arriba señalado.

marco general de intervención

Las propuestas que realizamos a continuación no se enmarcan en programas altamente específicos, más bien introducen elementos de corrección de los problemas detectados dentro de los diversos programas generales existentes dentro del *III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de Castilla y León*.

Desde este marco y en aras a minimizar la percepción de diferencias intersexos en materia de igualdad de oportunidades en Castilla y León, proponemos un plan integral basado en cinco áreas de actuación específicas:

- Área de ordenamiento jurídico y cooperación administrativa.
- Área de educación y cultura.
- Área de formación y empleo.
- Área de participación y representación de las mujeres en la vida pública.
- Área de imagen y medios de comunicación.

Al hilo de estas áreas, un ejemplo claro en la Comunidad de Castilla y León lo encontramos en la aparición de diferentes servicios sociales que apuntan a beneficiar al sector femenino ofreciendo ayuda, ventajas y beneficios que por ejemplo no se manifiestan de forma directa en el sector masculino.

A través del Instituto de la Mujer, se está promoviendo un programa de atención telefónica para mujeres sordas. Este programa promueve que este colectivo conozca sus derechos, el mercado laboral y los recursos existentes. A través de una línea 900, se informa a la mujer sorda de los aspectos jurídicos, de orientación al empleo y de recursos sociales con los que puede contar.

1. área de ordenamiento jurídico y cooperación administrativa

El derecho se sustenta sobre la base del reconocimiento de la dignidad y respeto mutuo. Ese reconocimiento ha estado inexorablemente vinculado al progreso social. El Estatuto de Autonomía de Castilla y León ratifica su vocación de fomentar la dignidad e igualdad entre los castellanos y leoneses:

Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos... sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos... en la vida política, económica, cultural y social (Art. 7.2).

OBJETIVOS:

1. Continuar la adecuación del ordenamiento jurídico interno a la normativa internacional y la comunitaria.
2. Proponer las modificaciones legales pertinentes tendentes a desarrollar el principio de igualdad plasmado en el artículo 14 de la Constitución.
3. Mejora de la participación de las mujeres en el ámbito jurídico.

Se propone que las mujeres puedan ejercer sus derechos mediante el fomento de una mayor participación de todas las partes implicadas en el plano jurídico, en la mejora de los procedimientos de aplicación de la legislación y en el aumento cuantitativo y cualitativo de la información sobre legislación y políticas comunitarias. A ello servirá la puesta en marcha de una serie de acciones de sensibilización e información en materia de aplicación jurídica.

ACCIONES:

1. Normalizar la situación legal de las mujeres dotándolas de los oportunos derechos y deberes como ciudadanas. Procurar la supresión de cualquier contenido que implique la discriminación manifiesta hacia ellas, revisando las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas.
2. Sensibilizar a la sociedad de que las mujeres aún continúan siendo un colectivo discriminado y necesitan de un cambio social urgente.
3. Desarrollar actuaciones dirigidas a la población femenina de Castilla y León mediante el fomento de recursos y servicios específicos que le ayuden a su plena integración.
4. Eliminar cualquier política fiscal y de protección social potencialmente discriminatoria que pueda impedir la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral formal.

5. Fomentar la realización de seminarios y conferencias en los que participen profesionales del ámbito jurídico en todos los niveles.
6. Publicaciones de comunicaciones en las que se explique el impacto de la legislación autonómica en materia de regímenes profesionales de jubilación, de edad de jubilación, etc.
7. Creación de un grupo de expertos y expertas en materia de legislación sobre la igualdad de oportunidades cuyo trabajo consistirá en recabar y difundir información para las personas que trabajan en el ámbito jurídico.
8. Elaboración de un instrumento vinculante para la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el lugar de trabajo.

2. área de Educación y Cultura

La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, la famosa LOGSE, es decir, la norma que rige el modelo educativo de nuestro país, señala en el punto 3.º del artículo 2.º, lo siguiente:

“La actividad educativa se desarrollará atendiendo al principio de efectiva igualdad de derechos entre sexos, de rechazo a todo tipo de discriminación y de respeto a todas las culturas”.

Más adelante y en el artículo 19, el texto de la LOGSE explica lo siguiente:

d) “Comportarse con espíritu de cooperación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia, respetando el principio de la no discriminación entre personas”.

Pues bien, la LOGSE dispone una serie de ejes transversales de obligado tratamiento en los diferentes currícula de cada área o materia, tendentes a garantizar la adquisición por parte del alumnado de los valores y actitudes en los cuales se basa la propia construcción del currículo. Y uno de ellos es precisamente la llamada Educación para la Igualdad de Oportunidades, que debe ser tratada desde cualquier ámbito curricular. Es evidente que la estructura educativa española recoge en su normativa un plan de acción en materia de igualdad de oportunidades lo suficientemente amplio y concreto como para garantizar su éxito si se llevase realmente a cabo.

MODELO DE ACTUACIÓN GENÉRICA

Creemos más factible, interesante y sobre todo, mayormente operativo, incorporar nuestro plan de acción desde los objetivos planteados por el *II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León* en materia educativa, a programas de actuación que ya se encuentren en marcha.

Inicialmente y en este sentido, son dos las posibilidades que ponemos sobre la mesa:

- Por un lado, el Proyecto Arianne, por ser depositario de suficiente capacidad operativa y funcional pues, no en vano, es un Proyecto que viene avalado en su gestión, gestión, desarrollo y financiación por la propia Unión Europea.
- Por otro, el Seminario Universitario de Educación No Sexista (SUENS), con sede en la Escuela Universitaria de Educación (Palencia) y cuya actividad fundamental se concentra en potenciar la investigación y el conocimiento de diversos contenidos

interdisciplinarios mediante seminarios, jornadas o reuniones científicas, con un objetivo prioritario: el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo.

De esta manera, tal modelo de actuación genérico se asentaría sobre los siguientes objetivos:

1. Fundamentar la participación de todos los estamentos que integran la comunidad educativa castellana y leonesa, mediante la participación en los proyectos coeducativos de dirigentes, profesionales, padres y alumnos.
2. Integrar en el proyecto al mayor número de grupos de educadores, desde maestros, profesores de secundaria y universidad, hasta educadores sociales, monitores, etc. Se trata de fomentar la participación en programas de reciclaje del profesorado.

Fomentar en el alumnado el espíritu y la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.

3. Provocar en el alumnado el fomento de valores y actitudes no sexistas.
4. Integrar a todos los alumnos en el espíritu del proyecto, desde aportaciones individuales hasta la realización de actividades específicas.
5. Motivar de hecho a los alumnos a poner en práctica valores no sexistas e igualitarios.
6. Fomento de la igualdad intersexos en el ámbito familiar.
7. Eliminación de prejuicios y sesgos perceptivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la transmisión de valores de padres a hijos.

ACCIONES:

Incorporación a las bases metodológicas de los proyectos indicados sobre Educación para la Igualdad de Oportunidades que actualmente se están desarrollando. Se proponen las siguientes acciones:

1. Favorecer la sensibilización social hacia la coeducación y hacia los contenidos respetuosos con la igualdad de oportunidades en los programas y materiales escolares.
2. Diseñar una guía práctica que promueva la inclusión de programas y actividades complementarias orientadas a la igualdad de oportunidades para todo el sistema educativo.
3. Diseñar en colaboración con las asociaciones de padres y madres, programas de difusión de los principios igualitarios.
4. Impulsar y desarrollar cursos de reciclaje y formación del profesorado en la materia.
5. Impulsar programas de formación de post-grado entre los universitarios castellanos y leoneses.
6. Apoyar y fomentar la incorporación de la mujer adulta al sistema educativo.
7. Elaborar un plan de actuación para la utilización de un lenguaje no sexista.
8. Realizar campañas que fomenten la corresponsabilidad en el hogar y la importancia de la enseñanza no discriminatoria.
9. Creación de un modelo marco de actuación, mediante el diseño común de una serie de propuestas de actuación para después ser evaluadas.
10. Formulación dentro del modelo marco de actuación del diseño de un conjunto de objetivos y acciones para desarrollar de forma conjunta en los centros adscritos al proyecto.

11. Presentación de un conjunto de charlas, coloquios, debates, ponencias, conferencias y jornadas de trabajo.
12. Creación y desarrollo de programas de actuación mediante unidades didácticas que incorporen de forma efectiva elementos tendentes a fomentar la igualdad entre sexos, y que afecten a todas las áreas de conocimiento de forma y manera interdisciplinar.
13. Incorporación en los Proyectos Curriculares de Centro en todos los centros adscritos al proyecto, del eje transversal Educación para la Igualdad de Oportunidades como elemento vertebrador del mismo.
14. Planificación de actividades encaminadas al estudio y crítica de los roles masculinos y femeninos que se establecen en la sociedad actual.
15. Elaboración de una guía práctica sobre coeducación e igualdad de oportunidades, distribuida en todos los centros adscritos al proyecto que sirva de base para la realización de prácticas en el aula sobre el tema que nos ocupa.
16. La familia es uno de los agentes más idóneos para corregir las discriminaciones que se producen en los distintos ámbitos de la vida social. Por ello, a continuación proponemos algunas acciones que pueden llevar a cabo los padres con el fin de conseguir los objetivos expuestos anteriormente:
 - Ayudar a que los niños identifiquen ejemplos y estereotipos, prejuicios y discriminación para que tomen la acción apropiada contra ellos.
 - Animar a sus hijos a que creen cambios positivos, diciéndoles cómo pueden ellos responder al pensamiento prejuiciado o actos de discriminación.
 - Promover temas de conversación orientados hacia el respeto y la igualdad de oportunidades para debatir y profundizar en ellos.

3. área de formación y empleo

El artículo 35 de la Constitución Española señala que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo...”* Sin embargo, este marco normativo raramente se traduce en una igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el desigual reparto de roles se ancla en la más remota tradición de occidente, por lo cual el desiderátum normativo no siempre se cumple. Sin embargo, en un espacio breve de tiempo se ha producido una creciente participación en el mundo laboral por parte de las mujeres; eso sí, quedan aún importantes obstáculos para la integración laboral de la mujer: una tasa de desempleo elevada, una fuerte segmentación ocupacional centrada en los servicios, una relación laboral temporal, retribuciones inferiores a los hombres, etc.

La incorporación de la mujer al mercado laboral debería ir acompañada de modificaciones en el modelo social dominante. La mujer, aunque trabaje fuera del hogar y aporte recursos económicos, sigue cargando con la mayor parte del trabajo doméstico, lo que les provoca tensiones, estrés y agotamiento por la doble jornada. Además, el escaso desarrollo del empleo a tiempo parcial es otra manifestación clara de la preponderancia del trabajo productivo y de la minusvaloración de las demás dimensiones de la vida de las personas. Las empresas deberían empezar a aceptar que las empleadas también tienen vida privada con todo lo que ello supone de flexibilidad horaria.

Los datos nos muestran cómo las mujeres no se han incorporado todavía, en la misma media que los hombres al trabajo remunerado, así, la tasa de actividad de las mujeres es del 37,7% frente al 63% de la tasa masculina; también sus índices de desempleo son más elevados, siendo su tasa de desempleo el 27% frente al 13% de los varones y sus contratos son los más deficitarios y el conjunto de la masa salarial femenina es un 30% menor que la masa salarial masculina.

Los cambios que están teniendo lugar en nuestro país en cuando a estructuras organizativas y productivas y los papeles sociales que desempeñan en ellas los hombres y las mujeres, no tienen un reflejo correlativo en el reparto de poder y en la toma de decisiones por parte de ambos sexos. Persiste en nuestra sociedad un evidente desequilibrio cuantitativo y cualitativo en la participación de las mujeres en estos ámbitos.

PRIORIDAD A. desarrollar, desde una perspectiva psicosocial, futuras líneas de investigación en el área de formación y empleo femenino

OBJETIVOS:

1. Fomentar el acceso de la mujer al empleo en igualdad de condiciones con el hombre, y a su propio desarrollo profesional, incidiendo en las necesidades detectadas por los estudios llevados a cabo en Castilla y León.
2. Actuar sobre el origen de la problemática laboral de la mujer.

ACCIONES:

1. Llevar a cabo estudios concluyentes sobre las características actuales y posibilidades futuras de la formación femenina para la incorporación, permanencia y promoción dentro del mercado de trabajo.
2. Obtener evidencia empírica clara sobre las actitudes de las mujeres hacia aspectos relacionados con el mundo del trabajo, como los expuestos en este estudio, el trabajo, la formación y la innovación tecnológica, ya que estas actitudes son un buen predictor de sus posteriores conductas en el contexto laboral.
3. Plantear diseños de investigación con las siguientes características: estudios longitudinales sobre patrones de inserción, socialización y resocialización de las mujeres en el mercado laboral y determinar así relaciones causales entre distintos determinantes macro y microsociales; considerar variables de tipo macro, micro o psicosocial, distintos colectivos de mujeres con diferentes niveles y modalidades formativas; investigación cualitativa como estudios de caso de problemáticas específicas entre mujeres y trabajo para explorar en mayor profundidad algunas cuestiones más psicosociales, utilizando entrevistas y dinámicas de grupo.

PRIORIDAD B. fomento de la igualdad en el ámbito laboral

OBJETIVOS:

- 3.B.1.** Supresión de la segregación existente en el mercado de trabajo y fomento del valor del trabajo femenino.

3.B.2. Conciliación del trabajo y la vida familiar de hombres y mujeres.

ACCIONES:

1. Aumentar la tasa de actividad femenina; reducir la tasa de desempleo; mejorar la calidad del empleo e incrementar la presencia de mujeres en las ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas y en puestos directivos.
2. Intensificar las actividades relacionadas con las estructuras de consulta y los centros de información que facilitan la creación de PYMES por parte de las mujeres. En dichos centros se evaluarán las nuevas necesidades de formación y de apoyo técnico a fin de fomentar el empresariado femenino y proponer las medidas apropiadas, continuando con el incremento de estructuras, redes y organizaciones que faciliten el acceso de las mujeres al mundo laboral como empresarias.
3. Investigar y comparar la formulación de políticas para la combinación de las responsabilidades familiares y laborales de hombres y mujeres, estudiando una serie de opciones y posibilidades políticas.
4. Iniciar y apoyar debates, estudios, intercambios e información sobre la protección social de la madre trabajadora, coordinando la investigación y la actuación en el campo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
5. Garantizar, dentro de las competencias de la Comunidad Autónoma, que los sistemas de Seguridad Social y de impuestos reflejen el hecho de que los hombres y las mujeres puedan actuar como individuos a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar.
6. Facilitar a las mujeres asistencia técnica, asesoramiento, y formación para fomentar el empresariado femenino.

PRIORIDAD C. políticas laborales familiarmente responsables

Según un informe del Instituto de Estudios Superiores de la Universidad de Navarra, el 90% de las empresas españolas no disponen de **políticas familiarmente responsables**, es decir, que carecen de medidas tales como ofrecer excedencia para atender a los hijos, jornada reducida, flexibilidad de horarios, ayudas para guarderías. Las mujeres jóvenes españolas, que esperan labrarse un futuro y no quieren renunciar a formar una familia, viven de forma estresante, porque ni los horarios laborales, ni los contratos, ni las leyes, ayudan a compatibilizar su empleo con su familia. Esto tiene como resultado un índice de natalidad por debajo de la tasa de reemplazo, sentir que se les penaliza laboralmente y cierta incompreensión porque también se critica a las mujeres que se ocupan sólo de su casa.

Margarita Fernández de Lis, presidenta de la Unión Nacional de Consumidores y Amas del Hogar de España, reivindica que “los legisladores reconozcan de una vez que las mujeres no sólo son activas cuando trabajan en una empresa, y que las amas de casa contribuyen al ahorro y a la prosperidad del resto de la sociedad”. La Secretaria General de Asuntos Sociales, Concepción Dancausa, opina que “sería deseable que todas las mujeres fueran activas en el mercado laboral, para poder avanzar hacia la individualización de los derechos. En Suecia, por ejemplo”, explica Dancausa, “no existe la pensión de viudedad porque cada hombre y cada mujer cobran el retiro que les corresponde por su propio trabajo”.

Chinchilla y Poelmans (2001) han dirigido un estudio sobre políticas de conciliación de la vida profesional y familiar en más de 130 empresas de mediano y gran tamaño. Según este estudio, son muy pocas las empresas españolas que han puesto en marcha medidas para favorecer el equilibrio entre trabajo femenino y familia. En Procter & Gamble, una de las compañías más avanzadas en esta área, el asunto parece claro: “Un empleado tiene resuelta su vida fuera de la empresa si trabaja mejor y rinde más”, opinan. Por lo tanto, se trata de establecer una serie de beneficios que repercuten en la cuenta de resultados. Para Ana González, directora de Organización y Política Retributiva de Airtel, se trata de contrarrestar las imposiciones del mercado que “cada vez exige más a todos los empleados”. Este grado de exigencia debe compensarse, “no sólo con el sueldo, sino también con una serie de beneficios sociales y de medidas que ayuden a que los individuos sigan desarrollándose no sólo en el ámbito profesional, sino también en el personal”.

Nuria Chinchilla agrupa en cuatro categorías las ayudas que están adoptando algunas empresas. La primera, y una de las más utilizadas, es la **flexibilidad de horarios**. “Aunque en ciertas compañías sigue existiendo el síndrome presencial, en muchos sectores el tiempo y la presencia física ya no constituyen criterios relevantes para la evaluación y remuneración, sino que lo son los objetivos y resultados”, afirma. Más de la mitad (62%) del escaso 10% de empresas que hacen algo en este sentido recurren a este tipo de medidas. En el mismo epígrafe se encuadran la ampliación de permisos por maternidad, la posibilidad de excedencias o permisos para atender a enfermos o mayores de las familias y las tele-oficinas en casa. Incluso hay empresas que, como IBM, han ideado una sistema de oficinas satélite cerca de donde viven los empleados, para evitar largos traslados o atascos. El gigante de la informática estudia en la actualidad establecer esta posibilidad en los alrededores de Madrid, como ya se ha hecho en Francia.

La segunda categoría la forman los servicios que tienen como objetivo **reducir la carga familiar**, entre los que destacan el apoyo financiero o el cuidado de niños y personas mayores. Procter & Gambler contribuye a financiar los gastos de canguro cuando los empleados están de viaje de trabajo y Airtel ofrece ayuda económica para todos los trabajadores con hijos menores de cuatro años.

En un tercer grupo se agrupan los **servicios de apoyo profesional**, que hacen referencia “al conflicto entre trabajo y familia por causas de presión, como el estrés”. Chinchilla se sorprende del escaso número de empresas que ofrecen cursos de ayuda sobre estos problemas, sobre todo porque “es una de las causas más importantes de los conflictos entre trabajo y familia”. En su opinión, el argumento que utilizan muchos jefes de personal —la vida privada no es nuestra responsabilidad— es “absolutamente cínico”. La cuarta categoría recoge **otros beneficios**, como seguros o planes de pensiones.

PRIORIDAD D. la igualdad a través de la acción positiva

Con independencia de que los Estados de la Unión Europea deban transponer la legislación internacional a su respectivas legislaciones nacionales, España ha recorrido un largo camino en materia de igualdad de oportunidades desde la promulgación de la Constitución de 1978, que en su artículo 9.2 establece que “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas...*”, consagrando de este modo la acción positiva, así como la no-discriminación por razón de sexo.

Con la creación en 1983 del Instituto de la Mujer como organismo autónomo actualmente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se promueve la efectiva igualdad entre las personas de ambos sexos.

De otro lado, siguiendo las directrices de la cumbre de la Unión Europea celebrada en Luxemburgo en diciembre de 1997, un año después se aprueba en España el Plan de Acción para el Empleo, con cuatro pilares que corresponden a:

- Mejorar la empleabilidad.
- Desarrollar el espíritu de empresa.
- Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas.
- Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades.

Diferentes investigaciones (sirva como ejemplo Gaertner y McLaughlin, 1983) han puesto de manifiesto que los estereotipos que sostenemos a menudo no son evaluativamente neutros, sino que están sesgados en determinadas direcciones. Cuando ese sesgo se produce hacia el polo positivo, hablamos entonces de discriminación positiva. Este fenómeno consiste en beneficiar, a través de conductas, servicios sociales, preferencias, etc., a sectores que en un principio son discriminados en diferentes ámbitos: laboral, social, familiar, etc.

Algunos ejemplos de discriminación positiva ya están en marcha. Nos referimos entre otros, a la creación y puesta en marcha de la Red de Orientación para el Empleo de la Mujer en Castilla y León, dependiente de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta.

A través de esta Red de Orientación, se promueve la inserción laboral de las mujeres desempleadas en nuestra Comunidad mediante el autoempleo o el empleo por cuenta ajena. Este programa está única y exclusivamente dirigido a mujeres desempleadas de Castilla y León.

También podemos apuntar el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres, promovido por el Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, a partir del cual se pretende crear y consolidar empresas lideradas por mujeres.

Ejemplo prototípico en la empresa privada lo constituye el Programa Óptima en Red Eléctrica de España en Castilla y León. Debido a las actividades realizadas por la empresa, sus puestos de trabajo son mayoritariamente técnicos y ligados al área de ingeniería, donde tradicionalmente predominaban los hombres sobre las mujeres.

Pero esta situación empezó a cambiar cuando se realizó un diagnóstico de la plantilla, a través del análisis de la distribución y estructura de la misma y se diseñó y distribuyó un cuestionario a todo el personal de la empresa con un doble fin:

- Informar sobre la adhesión al Programa Óptima.
- Conocer áreas de actuación que permitieran el diseño de acciones concretas a desarrollar.

La mera realización de esta encuesta ya supuso un paso muy importante para dar a conocer el programa y sensibilizar y hacer partícipe a toda la plantilla del diseño del plan

de acciones positivas de Red Eléctrica. Con el objetivo de que este plan de acciones fuese adecuado para responder a las necesidades de la empresa, se crea un equipo de trabajo en igualdad de oportunidades denominado “Harmonía”. Durante sus dos años de funcionamiento, el grupo ha contribuido y actúa como “termómetro de sensibilidad” de las necesidades de la empresa, lo que ha acelerado la divulgación, implantación y evaluación de las acciones positivas incluidas en el plan.

Este equipo está formado por hombres y mujeres procedentes de distintas áreas y pertenecientes a distintos niveles jerárquicos y realiza un papel muy importante como apoyo a la Dirección de Recursos Humanos, responsable de liderar este proyecto de igualdad de oportunidades.

El plan de acciones positivas se elaboró con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, dada su importancia en el desarrollo personal y profesional de las personas y su consiguiente repercusión en el mundo empresarial.
- Fomentar la formación continua de colectivos tradicionalmente femeninos, que permita la migración a otros puestos de mayor cualificación y responsabilidad y mejore la empleabilidad de dichas mujeres.
- Diseñar políticas que apoyen la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y de alta dirección, para equiparar ambos sexos en puestos de gestión y toma de decisiones.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas con cargas familiares, para lograr una mejor asunción de las responsabilidades en estas áreas.

Finalmente y lejos de criticar estas iniciativas, creadas a la luz de una política que favorezca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conviene que nos detengamos a pensar en el porqué de la existencia de este tipo de programas para el colectivo femenino, que por ejemplo, no solemos encontrar en el colectivo masculino.

Claro que siendo justos en nuestros planteamientos morales, no podemos olvidar que aunque es cierto que existe actualmente un intento de limar las desigualdades entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad, a través de estos mecanismos de discriminación positiva, a la larga, podríamos invertir la desigualdad hacia el colectivo que en principio fue origen de esta situación.

4. área de participación y representación de las mujeres en la vida pública

El principio de igualdad entre los sexos es uno de los principios básicos de la democracia. Sin embargo, la participación desigual de las mujeres en los organismos representativos, administrativos y consultivos, en los medios de comunicación, en el mundo financiero, en la justicia y en la Administración Pública manifiesta un déficit democrático y priva a estas instituciones de su plena legitimidad.

Los cambios en la vida política y en la toma de decisiones en el sector privado, así como el interés por la utilización eficaz de los recursos humanos y sus capacidades, son factores que crean un entorno favorable para conseguir un equilibrio entre los sexos en materia de representación e influencia.

PRIORIDAD A. incrementar la presencia de las mujeres en las instituciones y organismos decisorios, facilitando una renovación de valores, ideas y formas de comportamiento beneficiosas para la sociedad en su conjunto

OBJETIVOS:

- 4.A.1. Elaborar estrategias para fomentar una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres.
- 4.A.2. Realizar una amplia gama de acciones para mejorar la representación de las mujeres en diferentes niveles de las estructuras jerárquicas y tender hacia un equilibrio entre los sexos.

ACCIONES:

1. Aplicar una política integrada de fomento de equilibrio de ambos sexos en la toma de decisiones mediante la mejora de la participación femenina tanto en términos cuantitativos (aumento del número) como cualitativos (aumento de su influencia) en la elaboración de la política a nivel autonómico.
2. Animar a distintos tipos de agentes a estudiar el recurso a medios tales como campañas de sensibilización, investigación, utilización de objetivos y cuotas, apoyo de redes y formación de las mujeres directivas.
3. Fortalecer los organismos igualitarios, las asociaciones de mujeres y las ONG's. Es necesaria una cooperación más estrecha entre los interlocutores sociales y las ONG's de mujeres, y un mayor apoyo a estos agentes para diseñar estrategias dirigidas a conseguir una representación equilibrada de las mujeres en los órganos de poder e influencia y en los órganos decisorios de la sociedad.

PRIORIDAD B. mayor representación de las mujeres en la vida pública

OBJETIVOS:

- 4.B.1. Desarrollar los mecanismos necesarios dentro del Consejo Regional de la Mujer para la participación de las asociaciones de mujeres en el seguimiento del *II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León*.
- 4.B.2. Impulsar programas dirigidos a mujeres jóvenes para que desempeñen un papel más activo en la vida política, económica, social y cultural.
- 4.B.3. Fomentar la creación de consejos locales, o en su caso la mejora, y la aprobación de planes de igualdad en todas aquellas capitales de provincia que carezcan de los mismos o necesiten ser actualizados.

ACCIONES:

1. Crear redes regionales que fomenten el intercambio y coordinación entre las distintas asociaciones y organismos a fin de optimizar la experiencia y los recursos financieros.
2. Generalizar las buenas prácticas en los diferentes sectores de los procesos de toma de decisiones.
3. Desarrollar programas de formación que tengan como finalidad mejorar los niveles de organización, gestión y administración de las asociaciones de mujeres.

5. área de imagen y medios de comunicación

Los mensajes recientes de los medios de comunicación sobre las mujeres pueden ser resumidos en una sola palabra: contradictorios. Por un lado, la programación de la televisión ha retratado a la mujer en forma creciente en roles realistas y opuestos al estereotipo. Los personajes femeninos de series populares son competentes, enérgicos, independientes y tienen éxito en sus carreras. Sin embargo, en los anuncios comerciales las mujeres, generalmente aparecen en roles subordinados. Son instruidas por los hombres y tienen la atención puesta en ellos; con frecuencia son retratadas como soñadoras, emotivas o enfermeras. Pero no todas las imágenes de los medios son tan grotescas, algunas refuerzan los estereotipos de sexo de modo más sutil. Los medios de comunicación juegan un papel vital en establecer en nuestra sociedad ciertos estereotipos que sirven para justificar las desigualdades sociales existentes. Lo consiguen dando una imagen de los grupos como merecedores de sus roles y posiciones sociales debido a sus propias características.

Por ello, es necesario realizar acciones específicas en cuanto a la *percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* en el área de imagen y medios de comunicación, dada su eficacia como agente transmisor de valores y estereotipos sociales.

PRIORIDAD A. cambio social sobre la percepción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León

OBJETIVOS:

- 5.A.1. Crear un programa de imagen y medios de comunicación que promueva la transmisión de los principios de igualdad y tolerancia.
- 5.A.2. Sensibilizar a la sociedad sobre la influencia que ejercen los medios de comunicación en nuestras percepciones, positivas y negativas a las del rol femenino.

ACCIONES:

1. Realizar campañas publicitarias encaminadas a la concienciación y sensibilización de la sociedad sobre la igualdad de oportunidades.
2. Elaborar conjuntamente con las asociaciones de medios de comunicación regionales un código deontológico que establezca mecanismos de autocontrol sobre la transmisión de imágenes discriminatorias.
3. Apoyar publicaciones y programas de nuevas tecnologías que promuevan una imagen positiva de la mujer.
4. Canalizar las quejas recibidas en relación con la publicidad discriminatoria hacia el Observatorio de la Publicidad.
5. Suscribir un protocolo de colaboración con los principales medios de comunicación regionales para incluir la perspectiva de género en los estudios y en la formación continuada de las/los profesionales de dichos medios.
6. Promover la difusión por parte de los medios de comunicación de aquellos temas orientados hacia el respeto y la igualdad de oportunidades.
7. Velar para que no existan contenidos, imágenes que atenten contra la dignidad de la mujer.

PRIORIDAD B. sensibilización social

OBJETIVOS:

- 2.B.1. Proporcionar a la comunidad educativa la suficiente información sobre el tema.
- 2.B.2. Involucrar en el proyecto de actuación al mayor número de integrantes de la misma.
- 2.B.3. Desarrollar estrategias de actuación e intervención que surjan desde los propios grupos de trabajo.
- 2.B.4. Fomentar la reflexión y el espíritu crítico al respecto de los adultos participantes.

ACCIONES:

1. Nombramiento de una comisión y elección de sus integrantes encargada de coordinar, desarrollar y evaluar los resultados generados por el propio proyecto de actuación.
2. Creación y desarrollo de seminarios sobre Igualdad de Oportunidades en los centros educativos asociados al proyecto en cuestión.
3. Promover seminarios, debates, exposiciones y proyectos de investigación que favorezcan el acceso y participación de las mujeres en las distintas manifestaciones culturales, charlas, conferencias, debates, foros... en los centros educativos adscritos al programa.
4. Publicación de una revista informativa sobre temas referentes a la igualdad de oportunidades, donde participen, de forma activa, todos los miembros de la comunidad educativa.
5. Actuaciones concretas en las diferentes escuelas de padres de los centros educativos, como resultado de las líneas maestras concretadas desde la propia comisión.



10

Bibliografía



ces

- ABRAMS, D. y HOGG, M.A. (1990). *Social identity theory*. Hertfordshire: Harvester Wheatsheaf.
- AGUT, S. (1996). *Las mujeres y el mundo del trabajo: Una perspectiva psicosocial*. Tesis de Licenciatura. Castellón, Universitat Jaume I. Manuscrito no publicado.
- AGUT, S. y SALANOVA, M. (en proceso). Un estudio de caso: Mujeres, nuevas tecnologías y formación continua en el sector metal-mecánica. En M. Salanova, R. Grau, F. Prieto y J.M. Peiró (Dir.), *Innovación tecnológica en producción y formación continua en la empresa: aplicaciones al sector metal-mecánica*.
- ÁLVARO, M. (1999). *El poder discriminante entre géneros de los usos del tiempo*. 34. Anuario Estadístico 2000. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.
- ASHER, S.R. y ALLEN, V.L. (1969). *Racial preference and social comparison processes*. *Journal of Social Issues*, 25, 157-167.
- BALIBAR, E. y WALLERRY, T. (1990). *Race, nation, classe: les identités ambiguës*. Paris. La Decouverte.
- BANAJI, M.R. y GREENWALD, A.G. (1992). *Measuring implicit attitudes*. New Haven C.T.: Yale University Ed.
- BANDURA, A. (1986). *Vicarious process: a case of non-trial learning*. En Berkowitz, L. (Ed.) *Advances in experimental social psychology*. New York. Academic Press, Vol. 2, 1-55.
- BANDURA, A. (1986). *The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory*. *Journal of Social and Clinical Psychology*. Y, 359-373.
- BANDURA, A. (1992). *Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning*. San Francisco. American Educational Research Association.
- BARBERÁ, E. y MOLTÓ, L. (1994). *Las mujeres y la crisis del mercado laboral: repercusiones económicas y psicosociales*. *Revista de Treball*, 22, 213-222.
- BARBERÁ, E. y LAFUENTE, M.J. (1996). Procesos de sexuación e implicaciones de género en la etapa adulta. En FERNÁNDEZ, J. (coord.) *Varones y Mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y del género*. Madrid. Ediciones Pirámide, 237-249.
- BARBERÁ, E.; RAMOS, A. y SARRIÓ, M. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: El proyecto Nowdi XXI. *Papeles del Psicólogo*, 75, 46-52.
- BEST, D.L. y WILLIAMS, J.E. (1990): *Bass and Stodgill's Handbook of Leadership*. 31 ed., Nueva York: The Free Press.

- BEST, D.L. y WILLIAMS, J.E. (1993). *Measuring sex stereotypes: A multinational study*. Newbury Park:Sage.
- BONILLA, A. y MARTÍNEZ, I. (1999). Identidades, transformaciones de modelos sociales y su incidencia en el ámbito educativo. En J. Fernández (coord.), *La intervención en los ámbitos de la sexología y la generología*. Madrid: Pirámide.
- BREVER, M.B. (1994). *The social psychology of prejudice: Getting It All Together*. En Zanna, M.P. y Olson, J.M. *The psychology of prejudice*. Hillsdale NJ. Lawrence Erlbaum. 215-330.
- BROWN, R. (1992). *Relaciones intergrupales*. En Hewstone, M., Stroebe, W., Codol, J.L. y Stephenson, G.M.: *Introducción a la Psicología Social: Una perspectiva europea*. Barcelona. Ariel, 370-394.
- BROWN, R. (1995). *Prejuicio, su psicología social*. Madrid. Alianza Editorial.
- BURR, V. (1998). *Gender and Social Psychology*. London. Routledge.
- CAPEL, R.M. (1999). *Mujer y trabajo en el siglo XX*. Madrid. Arco Libros.
- CARLI, L. (1990). *Gender, language, and influence*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 941-951.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1994). *Actitudes ante la inmigración*. Madrid: CIS.
- DÍAZ AGUADO, M.J.; MARTÍNEZ, R. y BARAJAS, A. (1992). *Educación y desarrollo de la tolerancia. Programas para favorecer la interacción educativa en contextos étnicamente heterogéneos*. Madrid: M.E.C.
- DIEGO, R. y DIEGO, J.A. (1990). *Cuestiones de Método y Medida en Psicología*. Salamanca. Amaru.
- DIEGO, R y otros (2000). *Estudio sobre la percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León*. Junta de Castilla y León. Consejería de Sanidad y Bienestar Social.
- DIEGO, R. y ANTÓN, T. (1999). *Estudio sobre la Prostitución Femenina en la Comunidad de Castilla y León*. Junta de Castilla y León. Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Valladolid.
- DOVIDIO, J.F. y GAERTNER, L. (1986). *Prejuice. Discriminations and Racism: Historical Trends and Contemporary approaches*. En Dovidio, J.F. y Gaertner, L.: *Prejuice, Discriminations and Racism*. Orlando.
- DURÁN, M.A.; HERAS, D.; GARCÍA, C.; CAILLAVET, F. y MOYER, M. (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- DUTTON, D.G. (1976). *Tokenism, reverse discrimination and egalitarianism in interracial behavior*. *Journal of Social Issues*. 32, 93-108.
- EAGLY, A.H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- EAGLY, A.H. y STEFFEN, V.J. (1984). *Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 735-754.
- FIGUEROA, H. (1998). Rethinking role theory and its aftermath. En Burman, E., *Deconstructing Feminist Psychology*. Londres. Sage.
- FISKE, S.T. y STEVENS, L.E. (1993) *What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination*. En S Oskamp, M Costanzo (eds), *Gender issues in contemporary society* (pp. 173-196). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- FLANAGAN, G. (1977). *Methods in Social Research*. New York. McGraw Hill.
- FREIBERG, P. (Enero 1991). *Surprise-most bosses are incompetent*. *APA Monitor*, p. 23.
- FREIBERG, P. (Abril 1991). *Self-esteem gender gap widens in adolescence*. *APA Monitor*, p. 29.
- GABINETE TÉCNICO DE UGT DE CASTILLA Y LEÓN (2000). *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo: Medición, composición y evolución. El caso de Castilla y León*. Comisión Ejecutiva de UGT de Castilla y León.
- GOLOMBOK, S. y FIVUSH, R. (1994). *Gender development*. Nueva York. Cambridge University Press.
- GREENE, A.L. y WHEATLEY, S.M. (1992). I've got a lot to do and I don't think I'll have time: gender differences in late adolescents' narratives of the future. En *Journal of Youth Adolescence*, 21, pp. 667-686.
- HIBBARD, J.H. y POPE, C.R. (1991). Effect of domestic and occupational roles on morbidity and mortality. En *Social Science and Medicine*, 32, pp. 805-811.
- HITE, SH. (2000) *Sexo y negocios*. Prentice Hall.
- INEM (Instituto Nacional de Empleo) (1995). Información sobre el mercado de trabajo. *Resumen anual de datos del Observatorio ocupacional 1994*. Madrid: INEM.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL. *Planes Regionales de Acción Social*.
- LEYENS, J.P.; YZERBYT, V. y SCHADRON, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. Londres. Sage.
- LÓPEZ, E. y DEL OLMO, S. (1998). *Identidad de género y trabajo: un estudio transcultural*. En de Diego, R. y Donoso, J., *Psicología del Trabajo. nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. (pp. 115-122). Madrid. Ediciones Pirámide.
- LÓPEZ, E. y DEL OLMO, S. (1999). Estereotipia de género y liderazgo transformacional. En *Revista de Psicología Social Aplicada* 9, 3, 53-71.
- LÓPEZ-SÁEZ, M; LÓPEZ - ZAFRA, E.; OSCA, A. y GÓMEZ, A. (1999). *Searching for a model of multifactorial gender identity*. Comunicación presentada en el XIIth General Meeting of the European Association of Experimental Social Psychology. Oxford.
- MASSON, C.N. y VERKUYTE, M. (1993). *Prejudice, ethnic identity, contact and ethnic group preferences among Dutch young adolescents*. *Journal of Applied Social Psychology*: Vol 23(2) 156-168.

- McCONAHAY, J.B. (1986). *Modern racism, ambivalence and the modern racism scale*. En Dovidio, J.F. y Gaertner, L.: *Prejudice, Discriminations and Racism*. Orlando, Academic Press. Pp. 91-217.
- MILLER, N. y BREWER, M.B. (1986). *Categorization effects on ingroup and outgroup perception*. En Dovidio, J.F. y Gaertner, L.: *Prejudice, Discriminations and Racism*. Orlando, Academic Press. Pp. 209-230.
- MORALES, J.F. (1998). El estudio de la identidad en la Psicología Social. En Páez, D. y Ayestarán, S. *Los desarrollos de la psicología social en España*. Madrid. Fundación Infancia y Aprendizaje.
- O'CONNELL, L; BETZ, M. y KURTH, S. (1989). Plans for balancing work and family life: Do women pursuing nontraditional and traditional occupations differ?. En *Sex Roles*, 20, pp. 35-45.
- ORPEN, C. (1993). The effect of time-management training on employee attitude and behavior: a field experiment. *Journal of Psychology*, 128, 4, 393-396.
- PÁEZ, D.; MARQUES, J. y INSÚA, P. (1994). *Estructuras y procesos de la cognición social*. En MORALES et Als.: *Psicología Social*. Madrid, McGraw Hill, 124-170.
- PALUDI, M.A. (1991). Sociopsychological and structural factors related to women's vocational development. *Annals of the Nueva York Academy of Sciences*, 157-168.
- PÉREZ, J.A., FALOMIR, J.M. Y BAGUENA, M.J. (1993). *El racismo, actitudes manifiestas y latentes*. Papeles del Psicólogo, II (56), 45.
- PETTY, R.E., WEGENER, D.T. y FABRIGAR, L.R. (1997). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 48, 609-647.
- prensamujer.com.
- RAMOS, R. (1990). *Cronos Dividido: Usos del Tiempo y Desigualdad entre Mujeres y Hombres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- ROSSITER, MW. (1982). *Women scientists in America*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- RUSSELL, J.E. y RUSS, M.C. (1987). A comparative study of age-related variation in women's view of a career in management. En *Journal of Vocational Behavior*, 30, pp. 280-294.
- SKAALVIK, EM. (1986). *Sex differences in global self-esteem*. Scandinavian Journal of Educational Research, 30, 167-179.
- SMITH, ER. (1977). *Single-sex colleges and sex-typing*. Journal of Social Issues, 33, 197-199.
- VERA, J.J., MARTÍNEZ, M.C. y PATERNA, C. *Relevancia del rol laboral y representación de la maternidad en madres asalariadas fijas*. En de Diego, R. y Donoso, J., *Psicología del Trabajo*. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones. (pp. 123-130). Madrid. Ediciones Pirámide.
- WARR, P y BRUNCE, D. (1995). *Trainee characteristics and the outcomes of open learning*. Personnel Psychology, 48, 347- 375.
- www.juntaex.es/diario_oficial (14/09/01).
- www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_10?C@C (14/09/01).
- www.jcyl.es/jcyl/cpat/sg/svdp/bocyl/sumarios/motor/motor.shtml (14/09/01).



Anexo I

Encuesta



INTEGRACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN

SEXO: Hombre Mujer EDAD (Meses):

FECHA DE LA ENTREVISTA: PROVINCIA:

- | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| 1. Trabajadores | <input type="checkbox"/> | 5. Con hijos | <input type="checkbox"/> |
| Desempleados | <input type="checkbox"/> | Sin hijos | <input type="checkbox"/> |
| Estudiantes | <input type="checkbox"/> | | |
| 2. Asalariados | <input type="checkbox"/> | 6. Empleados en el sector servicios .. | <input type="checkbox"/> |
| Autónomos y Empresarios | <input type="checkbox"/> | Empleados en la industria | <input type="checkbox"/> |
| | | Empleados en la agricultura | <input type="checkbox"/> |
| 3. Con formación básica | <input type="checkbox"/> | Empleados en la construcción | <input type="checkbox"/> |
| Con formación media | <input type="checkbox"/> | Trabajadores no cotizantes | <input type="checkbox"/> |
| Con formación universitaria | <input type="checkbox"/> | 7. Categoría laboral | |
| 4. Jóvenes (Menores de 25 años) ... | <input type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> | |
| Entre 25 y 35 años | <input type="checkbox"/> | | |
| Maduros (Mayores de 35 años) ... | <input type="checkbox"/> | | |

A continuación encontrará una lista de juicios referidos al empleo femenino. Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo marcando **Verdadero (V)** o **Falso (F)** para cada ítem.

Procure responder a todas las preguntas. Después de leer cada juicio, intente obedecer al primer impulso y responder. No piense demasiado cada proposición.

Gracias por su participación

JUICIOS

V/F

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Los trabajadores de su empresa no consideran a las mujeres como un empleado más | <input type="checkbox"/> |
| 2. Las empresas privadas deberían contratar sólo a mujeres solteras | <input type="checkbox"/> |
| 3. Las mujeres sólo deber ser contratadas eventualmente | <input type="checkbox"/> |
| 4. Cualquier mujer debe tener garantizado su puesto de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 5. Toda gran empresa debe tener servicios sociales adecuados a las mujeres trabajadoras | <input type="checkbox"/> |
| 6. La maternidad dificulta la integración de la mujer en el trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 7. Debe contratarse antes a un parado varón que a una mujer | <input type="checkbox"/> |
| 8. Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la mujer trabajadora | <input type="checkbox"/> |
| 9. La empresa ha de exigir igual rendimiento a los trabajadores/as que desempeñan puestos similares | <input type="checkbox"/> |
| 10. En beneficio de su vida familiar, las mujeres no deberían trabajar | <input type="checkbox"/> |
| 11. Ninguna trabajadora deber ser discriminada por la empresa | <input type="checkbox"/> |
| 12. En ningún caso, las diferencias de sexo pueden ser causa de discriminación laboral | <input type="checkbox"/> |
| 13. La condición de mujer no altera las buenas relaciones con la empresa | <input type="checkbox"/> |
| 14. La maternidad plantea problemas de adecuación de la trabajadora a la empresa | <input type="checkbox"/> |
| 15. En general, los hombres tienden a superarse en su trabajo más que las mujeres | <input type="checkbox"/> |
| 16. Una mujer no sabe enfrentarse con los problemas que le plantea su puesto | <input type="checkbox"/> |
| 17. Sólo las mujeres sin responsabilidades familiares deben acceder a puestos de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 18. Las mujeres trabajadoras, se ausentan del trabajo más que el resto | <input type="checkbox"/> |
| 19. Las mujeres tienen más problemas en su trabajo que los hombres | <input type="checkbox"/> |
| 20. Debería permitirse a las mujeres trabajadoras realizar el trabajo en sus domicilios | <input type="checkbox"/> |
| 21. La jornada laboral de las mujeres ha de ser más corta que la del resto de trabajadores | <input type="checkbox"/> |
| 22. El trabajo es el mejor medio de integración de la mujer | <input type="checkbox"/> |
| 23. Las mujeres en baja por maternidad deben tener garantizada su permanencia en la empresa | <input type="checkbox"/> |

V/F

- 24. Los hombres son los que deben trabajar para mantener a la familia y sacarla adelante
- 25. Las mujeres son excelentes ingenieros
- 26. No se autorizan puestos para mujeres en la profesión de fontanería
- 27. El hombre siempre debe estar en los puestos de mando
- 28. Los hombres son mejores maestros en Educación Infantil que las mujeres
- 29. Los organismos públicos informan sobre los derechos de las mujeres
- 30. Los organismos públicos velan por la eficaz equiparación entre sexos
- 31. La Administración protege a las mujeres
- 32. El maltrato a las mujeres es castigado por los poderes públicos
- 33. Los poderes públicos discriminan a las mujeres
- 34. Los poderes públicos deben adoptar medidas para que la maternidad no sea un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo
- 35. Aceptaría un trabajo muy por debajo de mi formación académica
- 36. Reiteradamente he visto situaciones de discriminación en mi contexto laboral basadas en la condición de mujer
- 37. El futuro cercano deparará una situación laboral de la mujer mucho mejor que la actual
- 38. Las mujeres con formación universitaria tienen más posibilidades de integración laboral
- 39. La situación de la mujer con respecto al mercado laboral de Castilla y León es equiparable a la de otras Comunidades Autónomas
- 40. Las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de acceder a puestos de responsabilidad en la empresa



Anexo II

Conceptos clave

ces

Conceptos clave

Sexo: Es un término biológico que viene definido por los cromosomas que contienen las células de nuestro cuerpo. El par de cromosomas número veintitrés es el que define el sexo. La hembra presenta dos cromosomas iguales, XX, mientras que en el sujeto masculino son diferentes, XY. Estos originan el desarrollo de un conjunto de características fisiológicas y anatómicas que diferencian a los individuos en machos y hembras.

Género: El género es la significancia social del sexo. Se refiere al conjunto de características y comportamientos que están asociados a hombres y mujeres, y que se esperan de cada uno de ellos, en una sociedad en particular. En definitiva, nuestra noción de masculinidad y feminidad.

Diferencias de sexo: Este término se refiere normalmente a la corriente que ha tratado de evaluar la naturaleza y alcance de las diferencias psicológicas entre sexos. Los estudios sobre la inteligencia, intereses, afectividad, etc., relacionados con personas de uno y otro sexo, no permiten concluir mucho al respecto, pues parece que estas diferencias se deban más a los roles sociales con que los individuos se han identificado, mediante la educación, las normas sociales, la cultura, etc. Se han propuesto una gran variedad de teorías para explicar algunas de las diferencias encontradas; algunas incluyen causas hormonales, diferencias entre cerebros “masculinos” y “femeninos”, etc. Por ejemplo, Maccoby y Jacklin (1974) llevaron a cabo un amplio y clásico estudio a este respecto.

Roles sexuales: *Rol* es un término sociológico que —es fácil de adivinar— ha sido tomado del teatro. Se refiere al conjunto de comportamientos, deberes y expectativas asociadas a una determinada posición social, como “sacerdote” o “policía”. Los roles sexuales por lo tanto se refieren a cómo esperamos que se comporten diferencialmente hombres y mujeres. Sin embargo, el rol también tiene un elemento de interacción, e implica reciprocidad. Por ejemplo, no se puede desempeñar el rol de “maestro” sin otros que estén preparados para asumir el rol de “estudiantes”. Así, los roles sexuales incluyen también la forma en que los guiones de comportamiento son interpretados en relación con el otro.

División sexual del trabajo: Hay varias formas de repartir el trabajo que hacen hombres y mujeres. La “división sexual del trabajo vertical” se refiere al hecho de que es más probable que los hombres, y no las mujeres, ocupen puestos de estatus elevado, bien pagados y seguros. La “división sexual del trabajo horizontal” se refiere a la forma en que la variedad de trabajos y carreras profesionales se adecua al género. Los trabajos

en el sector servicios y de servicios personales se consideran trabajos de mujeres, tanto por cómo se perciben estos trabajos como por el actual número de mujeres y hombres que los desempeñan. La “división sexual del trabajo” también se refiere a la separación del trabajo entre la esfera pública o en el hogar; a las mujeres se asocia principalmente con este último y a los hombres con el primer tipo de trabajo.

Diferenciación de género: La exageración o la creación de diferentes categorías sociales para hombres y mujeres cuando no existen diferencias naturales (por ejemplo mediante el color de la ropa para bebés, el estilo de peinado, versiones “para él” o “para ella” de ciertos artículos personales, etc.) y que tienen profundas implicaciones en las oportunidades de los individuos a lo largo del ciclo vital. Así, hay muchos ámbitos donde se manifiestan estas expectativas diferenciales; en la familia (Lewis, 1986); en el sistema educativo (Weinreich-Haste, 1979); en las relaciones entre iguales (Smith, 1986); en el mundo laboral (Harnett y Bradley, 1986).

Discriminación sexual: Implica un trato diferencial de las personas por razón de sexo. En la práctica, este término normalmente se utiliza para referirse a la discriminación contra la mujer. Sin embargo, se puede afirmar que hay ámbitos en los que el hombre es discriminado por razón de su sexo. Por ejemplo, históricamente los hombres han estado en situación de desventaja ante casos de custodia de los hijos. También existe la discriminación positiva, cuando se le otorgan ventajas o derechos a ciertos colectivos a los que se considera desfavorecidos.

Feminidad y masculinidad: Se refieren a las expectativas sociales y culturales asociadas a ser mujer u hombre, y engloba todos los aspectos de nuestro pensamiento y comportamiento, nuestras aspiraciones, nuestra apariencia, etc. Puesto que se desarrollan y construyen socialmente, se producen y reproducen por gente que comparte una cultura, no son fijas sino que varían según el tiempo y el lugar. Por ejemplo, se señala con frecuencia que la tradicional belleza femenina representada en las pinturas de Rubens sería vista hoy en día demasiado obesa para resultar atractiva. También la envidiable piel bronceada de hoy era odiada por las mujeres del siglo pasado y se veía como impropio de una mujer. Estos ejemplos son muy ilustrativos de cómo las nociones de feminidad están unidas a las condiciones económicas y a la distribución de la riqueza (la disponibilidad de suficiente alimento y la necesidad, o falta, de trabajo en los campos). Hoy, es más probable que los investigadores rechacen la idea de que hay una versión única y unificada de lo que significa ser mujer u hombre en la sociedad actual. En años recientes, por ejemplo, se ha hablado de una pluralidad de masculinidades, para describir los diversos modelos de vida aceptables entre los que el hombre puede escoger.

Esencialismo: La idea de que los seres humanos tienen una esencia o naturaleza fijada que se expresa en su comportamiento. El esencialismo subyace bajo la afirmación de que hay algo parecido a una “naturaleza humana” que podemos, en principio, descubrir y que es más o menos consistente a través del tiempo y las culturas. También subyace bajo la afirmación de que la gente se comporta como se comporta por el tipo de personas que son (por ejemplo “introvertido”, “extrovertido” o “neurótico”). El esencialismo busca entidades o estructuras dentro de la persona para explicar su comportamiento. Hablando en términos de género, el esencialismo plantearía que se puede definir una naturaleza masculina o femenina que se expresaría en diferencias de perso-

nalidad, preferencias en el trabajo, deseos de paternidad o maternidad, etc. Esta naturaleza esencial es a menudo, pero no necesariamente, vista como factor determinado biológicamente.

Reduccionismo: El fenómeno social humano se puede analizar desde muchos ángulos. En las ciencias sociales, son frecuentemente los ámbitos biológico, psicológico y social. Por lo tanto, se puede constatar que las mujeres normalmente son las responsables del cuidado de los hijos. Hay al menos tres tipos de explicaciones posibles: ellas están “programadas” para hacerlo por sus genes u hormonas (biológica), ellas tienen el deseo de hacerlo y las características de personalidad más adecuadas para llevar a cabo la tarea (psicológica), o en realidad no se les deja otra elección, ya que tienen acceso limitado al trabajo remunerado (social). Los argumentos reduccionistas unen estos diferentes niveles en una cadena causativa y los reducen a un único nivel. En el ejemplo anterior, una argumentación reduccionista sería que es más probable encontrar a la mujer unida al ámbito doméstico (social) porque su naturaleza tiende más al cuidado de otros (psicológica) y esta característica está originada a su vez por procesos genéticos y hormonales (biológica). Los argumentos reduccionistas a menudo van en esta dirección, aunque no hay razón para que no se pueda razonar en línea contraria (la posición y experiencia de las mujeres en la sociedad las convierte en personas con determinadas características y estos procesos psicológicos afectan su producción de hormonas).

Feminismo: Quienes se denominan a sí mismos feministas buscan normalmente que hombres y mujeres disfruten de las mismas oportunidades, privilegios y derechos. El feminismo se ocupa de teorizar sobre los fundamentos de la desigualdad y está comprometido con la creación de un programa de cambio profundo en las relaciones sociales, que elimine la jerarquía y las desigualdades entre sexos, tanto implícitas como explícitas. Hay por supuesto diferentes puntos de vista en cuanto a por qué existe la desigualdad de género, dando como resultado diferentes formas de feminismo con diferentes recomendaciones de cambio.

Patriarquía: Literalmente significa “gobierno por el padre”. Históricamente, el término se ha usado para referirse a un sistema de gobierno en el que los hombres más mayores gobernaban a los más jóvenes y a las mujeres por su posición como cabezas de la casa. Los antropólogos clásicos denominan patriarcal o de derecho paterno a todo sistema en el que “el parentesco se establecía sólo por la línea paterna”. En la actualidad, este concepto se ha precisado mucho más y los antropólogos denominan a un sistema “de parentesco patrilineal” cuando las normas de residencia, filiación y autoridad se transmiten por la línea paterna. Le caracteriza la residencia patrilocal, el gran énfasis dado a la institución matrimonial y a los derechos del hombre sobre la esposa y los hijos. Hoy, el término se usa normalmente para describir las desigualdades sistemáticas de poder entre mujeres y hombres. Por esta razón algunos investigadores usan en su lugar el término “andarquía” (que significa “gobierno por los hombres”). Walby define patriarquía como “el sistema de estructuras sociales y prácticas en las que los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres” (Walby, 1990).

