

# LIDERAZGO PROFESIONAL. EL TECHO DE CRISTAL EN LAS EMPRESAS CASTELLANO MANCHEGAS



## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y PRÁCTICA

Las mujeres, a lo largo de su vida laboral, siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo

Las mujeres representan poco más de la mitad de la población mundial pero su contribución a la actividad económica, al crecimiento y al bienestar está muy por debajo de su potencial, lo cual tiene serias consecuencias macroeconómicas. A pesar de los significativos progresos logrados en las últimas décadas, en todo el mundo los mercados de trabajo siguen estando divididos por géneros y parece haberse estancado el avance hacia la igualdad de género. La participación femenina en el mercado de trabajo se ha mantenido por debajo de la participación masculina; las mujeres realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados, y, cuando tienen un empleo remunerado, están sobre representadas en el sector informal y entre la población pobre. También se ven ante significativas diferencias salariales frente a sus colegas varones. En muchos países, las distorsiones y la discriminación en el mercado laboral restringen las opciones de las mujeres para conseguir un

empleo remunerado, y la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios sigue siendo baja. Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados. Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad. Específicamente, en las economías que están envejeciendo con rapidez, una mayor participación femenina en la fuerza laboral puede estimular el crecimiento al reducir el impacto de la reducción de la mano de obra. Mejores oportunidades para las mujeres también pueden significar un mayor desarrollo económico.

“El mundo de la empresa es un mundo complejo, y ni el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y cada mujer pues, como personas, se enriquecen mutuamente.”(Carlota Barcino)

Tradicionalmente en las empresas predominaba la presencia masculina, lo que tendía a crear ambientes de feroz competencia, falta de comunicación, actitudes individualistas y una enorme burocracia. Hoy, sin embargo, ya podemos comenzar a imaginar un ambiente de trabajo distinto, si somos capaces de conciliar las habilidades de hombres y mujeres en relación con el trabajo. Parece necesario lograr el equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de las organizaciones y, en general, en el mercado de trabajo. Sin embargo, si esto es así, ¿cómo es que a estas alturas aún no hemos llegado a ese equilibrio? ¿O sí lo hemos hecho? ¿Es necesario seguir hablando de la igualdad de oportunidades?

Desgraciadamente tenemos que afirmar que la discriminación en el entorno laboral sigue siendo un fenómeno cotidiano y universal y, por tanto, sí que es necesario hablar de igualdad de oportunidades. De hecho, se produce una discriminación, cada vez que se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad.

## EL TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal se refiere a la limitación en el ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones o empresas. Se considera que los puestos más relevantes de las organizaciones deberían estar a su alcance en función de su conocimiento, esfuerzo, capacidades y habilidades, pero en la realidad la presencia de mujeres en puestos altos de la jerarquía empresarial es muy escasa.

Muchos estudios han tratado de buscar las causas generadoras de este fenómeno desde que empezó a estudiarse por primera vez en los años 80. Los más contrastados encuentran una estrecha relación con el doble papel que ejercen de mujeres y madres. No es de extrañar, entonces, que seis de cada diez mujeres en España renuncien a su carrera profesional por ser madres. Al ser las madres las principales responsables de la crianza y, también, de las tareas domésticas, las dificultades para su promoción se multiplican si se comparan con las que tienen los hombres con igual recorrido (formativo y profesional). Con respecto a las tareas domésticas, varios estudios señalan que la mujer es la principal responsable de las tareas no visibles ni cuantificables del hogar en el 54% de los casos, frente al 17% de los hombres y, en los casos en los que ellas aportan la misma cantidad salarial que sus parejas a la economía familiar, el 45% de las mujeres asumen la responsabilidad en tareas doméstico-familiares, frente al 9% de sus parejas. Del mismo modo, estos factores están igualmente relacionados con la brecha salarial, que significa una retribución sustancialmente menor a las mujeres (se ven obligadas a trabajar a tiempo parcial, se emplean en trabajos peores pagados y, en muchas ocasiones, reciben un salario inferior al de un hombre por el mero hecho de ser mujer).

Por otro lado, numerosos estudios indican que los liderazgos de ambos sexos permiten que aumente la percepción positiva de la organización, se crean sinergias favorables de cara a la productividad y rentabilidad y, por tanto, aumenta la efectividad organizacional. Es por esto que, además de facilitar el acceso de las mujeres a puestos altos de la jerarquía ocupacional por cumplir

con la igualdad real de oportunidades, también deberían acceder a estos puestos por el mero hecho del aumento de la eficiencia empresarial.

Sin embargo, pese a las conclusiones reflejadas en estos estudios, el número de mujeres en los puestos de toma de decisiones de diferentes organismos españoles sigue siendo muy reducido, como se verá a continuación.

**- Participación de mujeres en diversos órganos institucionales:**

2017*	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Consejo de Estado	29	23	6	20,69
Consejo General del Poder Judicial	21	12	9	42,86
Tribunal de Cuentas	13	8	5	38,46
Defensor/a del Pueblo	1	0	1	100
Junta Electoral Central	10	8	2	20
Consejo Económico y Social	61	47	14	22,95

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados de los distintos organismos

**\*Nota:** los datos pueden estar sujetos a cambios tras la moción de censura de mayo de 2018

La tabla muestra que el sexo mayoritario en los diversos órganos institucionales, con mucha diferencia, es el masculino. Comparándolo, por ejemplo, con 2010, es cierto que la proporción de mujeres ha aumentado, ya que en ese año la representación era: 17,86% en el Consejo de Estado, 35% en el Consejo General del Poder Judicial, 7,14% en el Tribunal de Cuentas, el Defensor del Pueblo era hombre y la Junta Electoral Central y el Consejo Económico y Social presentaban un porcentaje de mujeres del 15,38% y 22,95%, respectivamente. Es decir, en los últimos años se ha incrementado el número de mujeres en estos órganos, pero, mayoritariamente, los puestos siguen siendo copados por hombres.

**- Presidencias de las cámaras oficiales de comercio, industria, servicios y navegación:**

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
2018	82	80	2	2,44

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados de las cámaras.

Vemos cómo la representatividad de las mujeres en las presidencias de las distintas cámaras es ínfima. Sería positivo que la representación fuera más equilibrada, pues prácticamente la mitad de la población activa de este país está constituida por mujeres.

**- Juntas directivas de las reales academias:**

2017	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	%Mujeres
R.A de bellas artes	8	8	0	0
R.A de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	9	8	1	11,1
R.A de Ciencias Morales y Políticas	8	7	1	12,5
R.A de Doctores de España	7	7	0	0
R.A Española	9	7	2	22,2
R.A de Farmacia	13	10	3	23,1
R.A de la Historia	11	9	2	18,2
R.A de Jurisprudencia y Legislación	11	10	1	9,1
R.A Nacional de Medicina	7	7	0	0
R.A de Ciencias Veterinarias	11	9	2	18,2
R.A de Ingeniería	11	10	1	9,1

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos publicados por las reales academias

En las juntas directivas de las reales academias ocurre más de lo mismo. La presencia de mujeres en estos espacios es totalmente residual y, una vez más, ejemplifica a la perfección las múltiples dificultades que las mujeres tienen para acceder a estos puestos.

- **Órganos de dirección de las empresas del Ibex35:**

2017	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Presidencia	11	11	0	0
Vicepresidencia	17	13	4	23,5
Consejería delegada	14	14	0	0
Secretaría	22	18	4	18,2
Alta dirección	343	297	46	13,4

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de Sociedades Anónimas Cotizadas

En el conglomerado de las 35 empresas con más liquidez de España también es evidente la desigualdad en la representación de los órganos de dirección. Apenas 54 mujeres de un total de 407 puestos y ninguna de ellas ocupa la presidencia de estos órganos directivos.

- **Presidencia y consejos de administración de las empresas del Ibex35:**

2017	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Presidencia	34	32	2	5,9
Vicepresidencia	36	35	1	2,8
Consejería	334	259	75	22,5
Consejería secretaria	5	5	0	0

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de Sociedades Anónimas Cotizadas

Del mismo modo, los consejos de administración y la presidencia de estas empresas están compuestos de hombres en su inmensa mayoría, teniendo sólo un 19% de representación femenina. Bien es cierto que, si se analizan los datos de años atrás, este porcentaje ha aumentado (por ejemplo, en 2011, los puestos ocupados por mujeres suponían el 7,2%).

Por otro lado, la cara positiva se sitúa en los altos cargos de la administración tras la moción de censura: el consejo de ministros está compuesto de 11 mujeres y 6 hombres, sin contar al nuevo presidente. De hecho, es la primera vez en nuestro país que un consejo de ministros está compuesto de más mujeres que hombres. En Castilla-La Mancha, el Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades está formado por la presidencia, las vicepresidencias primera y segunda, y ocho consejerías. Mientras que hay cuatro hombres y cuatro mujeres para las consejerías, las vicepresidencias y la presidencia las ocupan tres hombres.

### **SALARIOS**

En nuestra región, el sueldo medio anual de las mujeres es de 14.278 euros según los técnicos de Hacienda (Gestha) en base a datos de 2016. Esto supone un sueldo de 3.571 euros menor al de los hombres, un 25% menos. La media nacional se sitúa en un 29,1%. De hecho, pese a que durante la década 2005-2015 la tendencia era la paulatina reducción de la brecha (las diferencias de sueldo disminuyeron un 15%), en los últimos años la inclinación ha cambiado y desde 2014 la brecha se ha ensanchado.

Las causas, según apunta el informe de Gestha, radican en que hay más mujeres que hombres que no llegan a los 1.000 euros al mes y hay más de 3,2 millones de trabajadoras que no llegan al salario mínimo. Por supuesto, también es significativo el hecho de que el número de mujeres con ingresos anuales entre los 50.000 y los 80.000 euros es la mitad que el de hombres. Y sólo una de cada cinco personas con un sueldo igual o mayor a 140.000 euros es mujer.

De igual modo, el informe pone en evidencia la extrema dificultad de las mujeres para alcanzar los puestos de trabajo con mayor retribución. Los datos



del informe de Gestha nos indican que el porcentaje de mujeres del total de asalariados para los tramos de ingresos comprendidos entre 0 y 41.277 euros anuales se sitúa en un 41,4%, mientras que las mujeres que superan los 41.277 euros de ingresos suponen nada más que el 25,5% del total.

En dicho informe también se analiza la brecha salarial por tramos de edad, de donde se extraen los siguientes datos:

% de brecha salarial respecto del salario de la mujer	Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a 65 años	Mayor de 65 años	Total
Albacete	16,8%	- 20,8%	-15%	- 20,2%	- 19,7%	- 21,3%	- 117%	-21,6 %
Ciudad Real	- 39,6%	- 21,9%	- 20,8%	- 22,6%	- 22,5%	- 21,1%	- 66,1%	-24,5 %
Cuenca	5,3%	- 17,2%	- 12,2%	- 13,8%	- 18,2%	- 17,7%	- 78,2%	-16,6 %
Guadalajara	- 53,4%	- 29,1%	- 24,3%	- 31,3%	- 37,7%	- 42,3%	-105,7 %	-35,2 %
Toledo	-1,7%	- 23,2%	- 20,7%	- 24,6%	- 25,3%	- 24,4%	- 69,6%	-25,7 %
<b>Castilla-La Mancha</b>	<b>-8%</b>	- <b>22,2%</b>	- <b>19,2%</b>	- <b>23,4%</b>	- <b>24,4%</b>	- <b>24,7%</b>	- <b>82,7%</b>	- <b>25%</b>

Se puede ver cómo a nivel interprovincial los datos son bastante heterogéneos. Por ejemplo, la brecha salarial en Guadalajara es del 35,2% y en Cuenca del 16,6%. Ahora, según los tramos de edad, aunque se pueda apreciar también bastante disparidad entre provincias, sí que se extrae una tendencia: los grupos de menor edad (entre los 18 y los 35 años) presentan niveles de brecha salarial más reducidos, mientras que en los grupos de mayor edad la brecha es más aguda. Esto ocurre a nivel regional, más claramente en

las provincias de Albacete, Cuenca y Toledo, mientras que en Ciudad Real y Guadalajara es menos evidente este fenómeno. Por otro lado, ejemplifica el hecho de que, muy lentamente, la brecha se va reduciendo conforme avanzan las generaciones. Pero, es tan lento el proceso que, según el informe, se especula con que harán falta 70 años más para eliminar definitivamente esta desigualdad.

Por otro lado, es conveniente también exponer los datos de brecha salarial en la región en función del sector laboral en el que las trabajadoras se emplean.

Castilla-La Mancha	Mujeres de este sector sobre el total de mujeres asalariadas	Salario medio de la mujer	Brecha salarial	%Brecha/salario de la mujer
<b>Industria extractiva, energía y agua</b>	0,5%	18.240	-9.217	-50,5%
<b>Información y comunicaciones</b>	1,2%	19.371	-7.442	-38,4%
<b>Ent. Financieras y aseguradoras</b>	2,1%	24.768	-10.857	-43,8%
<b>Construcción y activ. inmobiliarias</b>	2,6%	13.462	-1.717	-12,8%
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	3,7%	4.274	-2.647	-61,9%
<b>Industria</b>	7,6%	13.680	-6.751	-49,3%
<b>Otros servicios personales y de ocio</b>	13,2%	6.951	-2.948	-42,4%
<b>Servicios a las empresas</b>	13,4%	10.697	-5.571	-52,1%
<b>Comercio, reparaciones y transporte</b>	18,4%	12.446	-5.188	-41,7%
<b>Servicios sociales</b>	37,4%	19.391	-4.868	-25,1%

En términos absolutos, se observa que, al ser el salario medio de la mujer más alto en el sector de entidades financieras y aseguradoras, la brecha en éste mismo sector es igualmente la más alta, llegando hasta los casi 11.000 euros anuales. En el otro extremo se encuentra el sector de la construcción y las actividades inmobiliarias, con “sólo” 1.717 euros de brecha anual y, en proporción, un 12,8% menos de salario. Donde se encuentra la mayor diferencia es en el sector de la agricultura, ganadería silvicultura y pesca, en el que las mujeres cobran un 61,9% menos que los hombres. Si bien los tres sectores mencionados hasta el momento ocupan únicamente al 8,4% del total de las mujeres asalariadas, la brecha ejemplifica muy bien las dificultades de las mujeres para recibir la misma retribución y, al mismo tiempo, ascender a puestos de trabajo mejor retribuidos. Además, en aquellos sectores donde se ocupan la mayoría de las mujeres (servicios sociales, comercio y transporte, servicios a las empresas, personales y de ocio) también existen grandes diferencias salariales que oscilan entre un 25% y un 52% menos de retribución anual.

## **EVOLUCION DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO**

Se ha llevado a cabo un estudio de campo en la provincia de Albacete. En este estudio pretendemos analizar las características de las mujeres insertadas en el mercado de trabajo, los obstáculos que impiden que las mujeres desarrollen plenamente su potencial económico, y los factores que influyen en las distorsiones del mercado laboral y que impiden que se creen las condiciones necesarias para que la igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación laboral y salarial sea real y efectiva dando la oportunidad de desarrollar su potencial y participar en la vida económica de manera más visible.

Este proyecto busca recoger la información necesaria que permita obtener y analizar la situación de las mujeres de Albacete y provincia en el mercado laboral de manera que podamos priorizar y mejorar su situación disminuyendo la discriminación salarial por razón de sexo u otro tipo de discriminación hacia las mujeres, visibilizando la labor de las mujeres en la economía de nuestra provincia optimizando los esfuerzos para ofrecer las competencias y las cualificaciones profesionales adecuadas tanto a las mujeres como a las empresas que mejoren la productividad y la igualdad laboral entre hombre y mujeres sea real y efectiva.

Los Objetivos son:

- I. Analizar la presencia de la mujer en el mercado laboral en cuanto a la correlación puesto de trabajo- cualificación profesional, puestos directivos de la empresa privada y de la administración pública.
- II. Analizar la correlación de los puestos de trabajo más demandados por las mujeres y por las empresas, así como el tipo de jornada laboral
- III. Identificación de los factores que ocasionan la existencia de la discriminación salarial y las ocupaciones en las que se da en mayor medida

Analizando los datos recogidos más relevantes:

1-Puestos de trabajo que ocupan las mujeres en el mercado laboral y la cualificación profesional necesaria para su desarrollo y la cualificación profesional que poseen las mujeres.

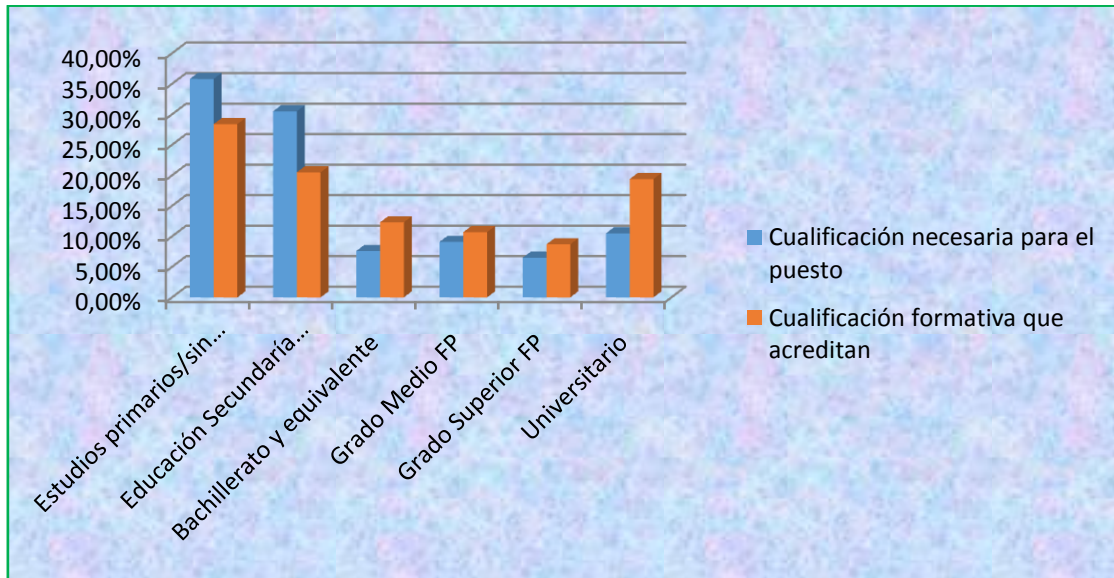
Tal y como se observa en la tabla anterior, las ocupaciones que en mayor medida desarrollan las mujeres en el mercado laboral son:

<b>Puesto de trabajo ocupado por las mujeres</b>	Camareros asalariados
	Peones agrícolas
	Vendedores en tiendas y almacenes
	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
	Ayudantes de cocina
	Trabajadores de cuidados personales a domicilio

Fuente: SEPE

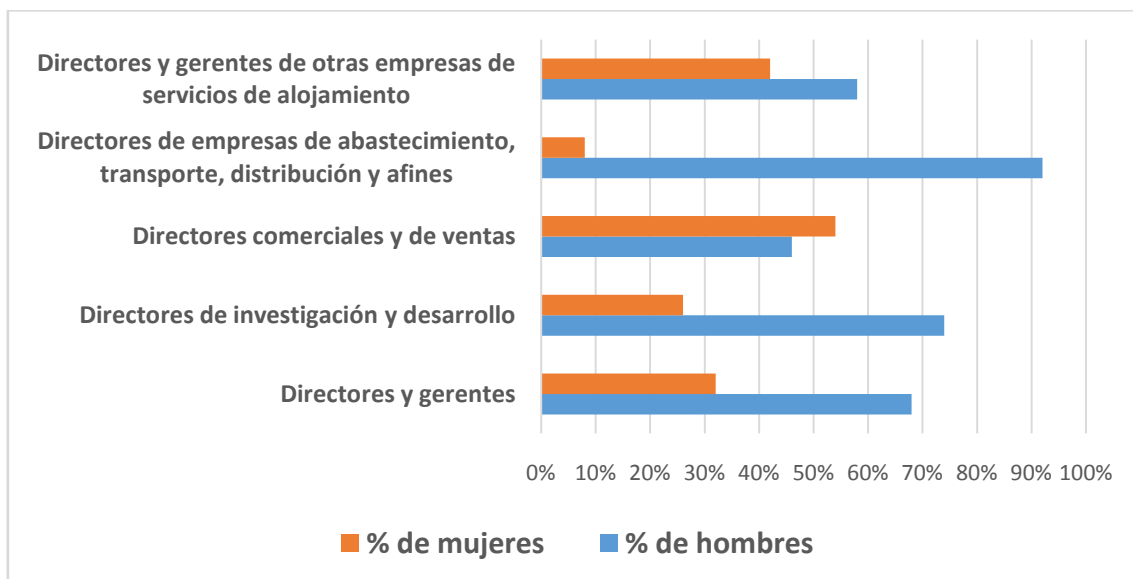
Ocupaciones en su mayoría feminizadas y destinadas al servicio y cuidado.

De la misma manera se observa en esta gráfica que a mayor formación y cualificación profesional requerida para el puesto de trabajo, mayor es la cualificación y la formación profesional que las mujeres acreditan. Esto es, aquellas mujeres que para incorporarse a su puesto de trabajo se le requiere una cualificación de Estudios Primarios, o de Graduado de Educación Secundaria obligatoria, es significativo cómo este colectivo acreditan menor formación de la requerida. Sin embargo en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere una cualificación superior (Grado Medio de FP, Grado Superior o estudios Universitarios) la acreditación, por parte de las mujeres, es superior a la requerida. Por lo que en un gran porcentaje de puestos de trabajo las mujeres de Albacete y provincia están sobre cualificadas para el puesto de trabajo que desarrollan.



Fuente: Elaboración propia. Datos SEPE

2-Análisis del número de mujeres que ocupan cargos directivos en la empresa privada, frente a los hombres.

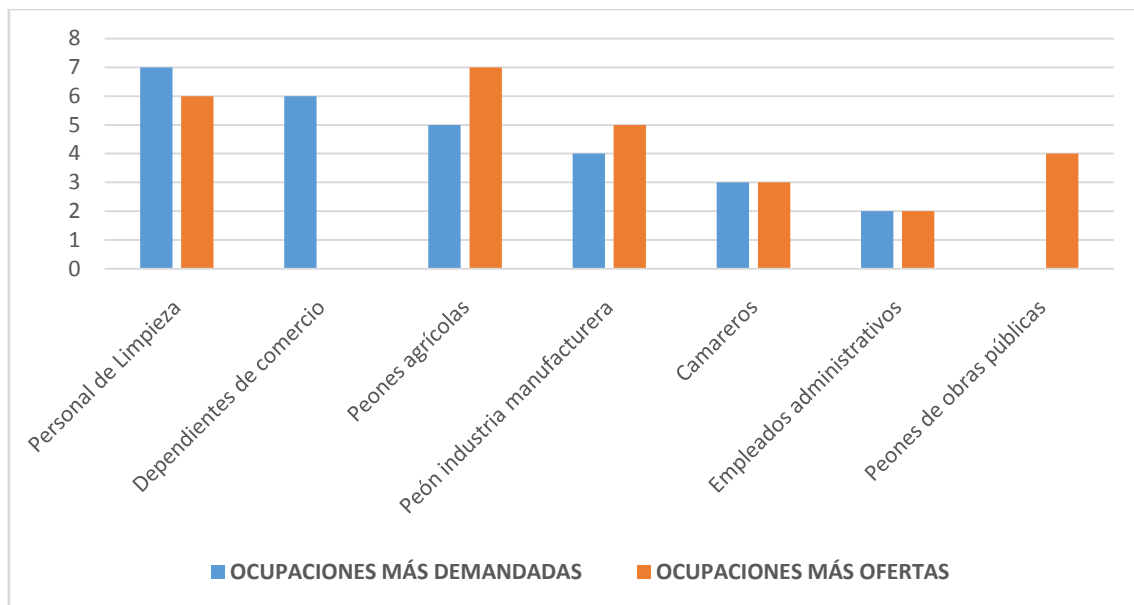


Fuente: Elaboración propia. Datos SEPE

La gráfica nos muestra que a pesar de todas las actuaciones que se está llevando a cabo en cuanto a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todavía en la mayoría de cargos directivos de las empresas privadas se siguen teniendo en cuenta los estereotipos sexistas. Salvo en los cargos relacionados

con sectores comerciales y venta, el resto de sectores sigue en manos del sexo masculino en un porcentaje significativo.

3- Análisis de los puestos de trabajo más demandados por las mujeres en las oficinas de empleo frente a los más demandados por la empresas (más ofertados).



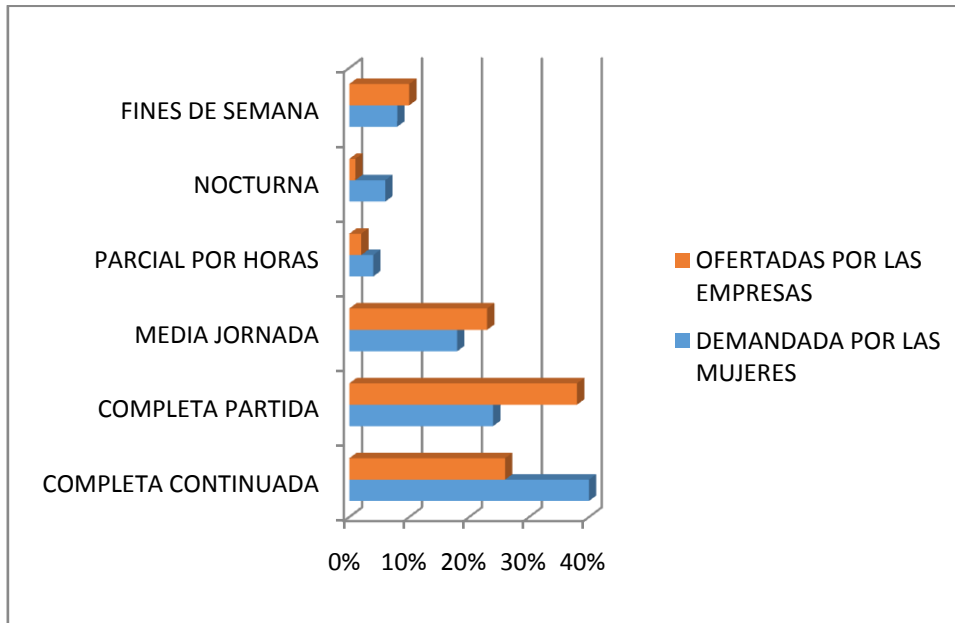
Fuente: Elaboración propia. Datos SEPE

Como se observa, las ocupaciones más demandadas por las mujeres, son en su mayoría puestos en los que no se requiere una formación específica pero si una cualificación profesional. Así mismo también se observa que los puestos más demandados son puesto feminizados, frente a los más ofertados, en los que se incluyen puestos de ambos sexos.

Es significativo como el puesto de Dependienta de Comercio es una ocupación demandada por las mujeres, pero no ofertada por las empresas, frente al puesto de Peón de Obras Públicas, que es una ocupación ofertada por las empresas, pero no demandada por las mujeres.



4-Jornada laboral más demandada por las mujeres en Albacete y Provincia / versus/ jornada laboral más ofertada por las empresas.



Fuente: Ministerio de trabajo y Seguridad Social; SEPE y elaboración propia.

Como se muestra en la gráfica las mujeres solicitan, en mayor medida, una jornada laboral completa y continuada, frente a la jornada completa PARTIDA que ofrecen las empresas. De la misma manera destaca cómo las empresas ofrecen en mayor medida las Medias Jornadas aun no siendo una de las modalidades más demandadas por las mujeres.

Otro aspecto significativo y a destacar en el incremento de demanda, por parte de las mujeres, de la jornada nocturna, frente a lo ofertado por las empresas.

Todo ello nos lleva a la conclusión de que el tipo de jornada solicitada por las mujeres está relacionada con la conciliación de la vida laboral y familiar.

## **CONCLUSIONES**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, está reconocida como derecho fundamental en los tratados de la Unión Europea y, además, la Constitución Española recoge en diferentes artículos (p.ej.: los artículos 9.2 y 14) el derecho a la igualdad, no discriminación por sexo y la promoción por parte de los poderes públicos de las condiciones necesarias para hacer efectiva dicha igualdad.

El Consejo Europeo hizo recomendaciones (1984 y 1986) al sector privado para que aumentase la presencia de mujeres en todos los niveles de toma de decisiones. La realidad es que no se consiguieron mejoras en el porcentaje de mujeres. Tras esto, en 2012 se presenta, por parte de la Comisión Europea, una iniciativa para desarrollar una normativa que obligue a las grandes empresas a alcanzar el 40% de presencia femenina. A partir de entonces, varios países han contado con legislaciones en las que se establece la obligatoriedad de las cuotas, como Alemania, Italia o Bélgica, ampliándose desde entonces el porcentaje de mujeres en puestos relevantes. No obstante, las cuotas, aunque eficaces en el objetivo de generar mayor representatividad femenina en puestos de toma de decisiones, son bastante cuestionadas. Por un lado, se piensa que sin cuotas la presencia de mujeres en altos cargos sería testimonial; por el otro, se cree que se pondría en tela de juicio que las mujeres llegaran por sus propios méritos.

En España se promulga la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, esta ley no tiene carácter obligatorio ni sanción por incumplimiento, excepto en la elaboración de Planes de Igualdad en empresas mayores de 250 trabajadores, y, aun así, muchas cláusulas de aplicación son de carácter voluntario. Todo lo demás son consejos y recomendaciones sobre buenas prácticas en esta materia.

Desde el sindicato se aboga por la necesidad de conseguir una plena igualdad de oportunidades a través de diferentes medidas. Creemos, como se dijo al principio, que el techo de cristal, más que con problemas relacionados

con características de liderazgo o con una “cultura empresarial” obsoleta, está íntimamente relacionado con cuestiones materiales, como pueden ser la interrupción del ascenso profesional por maternidad o la falta de responsabilidad compartida en tareas domésticas y cuidados entre mujeres y hombres –motivo por el cual también existe la brecha salarial-. Por tanto, las medidas que se proponen son:

- Defender el obligado cumplimiento y las posibles sanciones en materia de planes de igualdad.
- Incrementar las campañas de la Inspección de Trabajo en el ámbito de igualdad de género (acoso, discriminación, contratación, maternidad, etc.).
- Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo.
- Aumentar la dotación presupuestaria para la creación y ampliación de escuelas infantiles públicas.
- Fomentar la corresponsabilidad en tareas del hogar y cuidados (flexibilidad horaria, trabajar la adquisición de conciencia de los hombres). Del mismo modo, racionalizar los horarios y turnos para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar la continuidad laboral de las mujeres que deciden tener hijos (trabajo desde casa, cláusulas de permanencia en los contratos, etc.)
- Equiparar permisos de paternidad y maternidad
- En última instancia, promover el establecimiento de cuotas si es necesario.

Entendemos que esta última medida debe ser impulsada en el caso de que la presencia femenina continúe siendo insignificante, de otra manera se podría llegar a una discriminación positiva que terminara generando más problemas. Preferentemente, entonces, se aboga por políticas que supongan cambios más profundos en las desigualdades de género que todavía están presentes.

## COMO CONCLUSIONES ESPECÍFICAS DEL ESTUDIO REALIZADO

La situación económica y laboral de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo lejos de ser optimas, en muchos casos van acompañas de unas condiciones de trabajo abusivas y, sin duda, más precarias que las de sus compañeros de plantilla (salvo en el caso del funcionariado donde el acceso y promoción de hombres y mujeres está regulado y se realiza bajo las mismas condiciones); lo que genera procesos de involución económica y discriminación (descualificación profesional, marginación y degradación) y cuestiona el funcionamiento global del sistema, con consecuencias económicas y sociales quizá aún no suficientemente valoradas.<sup>1</sup>

Después de analizar los diferentes datos que se muestran en este proyecto, podemos concluir que:

- ⇒ Un gran porcentaje de puestos de trabajo las mujeres de Albacete y provincia están sobrecualificadas para el puesto de trabajo que desarrollan.
- ⇒ En la mayoría de las Empresas Privadas se siguen teniendo en cuenta los estereotipos sexistas en cuanto a los cargos directivos, ya que en un porcentaje elevado y significativo, éstos están en manos de los hombres.
- ⇒ Las ocupaciones más demandadas por las mujeres, son en su mayoría puestos en los que no se requiere una formación específica pero si una cualificación profesional. Así mismo también se observa que los puestos más demandados son puesto feminizados.
- ⇒ El tipo de jornada solicitada por las mujeres está relacionada con la conciliación de la vida laboral y familiar. Aspecto que sigue recayendo sobre las mujeres y no bajo la corresponsabilidad.

---

<sup>1</sup>Red Acoge:INTRODUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA ORIENTACIÓN LABORAL

El salario recibido, la profesión, la categoría profesional, el tipo de trabajo, la jornada laboral y su utilidad social son conceptos relacionados con la actividad laboral remunerada que desarrolla cada individuo, y a los que se recurre habitualmente a la hora de establecer la posición social y el reconocimiento o valía de las personas, a la vez que otorga un poder. El poder de la independencia económica que permite mayor autonomía personal, social y mayor autoridad en la toma de decisiones. La mujer no es ajena a ello, y en su caso, esta tarea se complica doblemente ya que los obstáculos a superar para la incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral se incrementan con factores añadidos y totalmente ajenos a los condicionantes puramente económicos. El reconocimiento profesional no siempre está relacionado con aspectos relativos a su capacidad personal, sino que, en muchos casos, inciden negativamente circunstancias externas al propio trabajo, derivadas de su vida personal y familiar, así como ciertos estereotipos y prejuicios arraigados en nuestra sociedad que sitúan a las mujeres en una posición de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo. Las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como femeninos se infravaloran y sus aportaciones al avance y progreso de la humanidad se hacen invisibles.<sup>2</sup>

Es significativo el elevado número de mujeres que elige, o se ve en la obligación de hacerlo, el trabajo a tiempo parcial, para así poder simultanearlo con el desempeño de las responsabilidades familiares, algo que en el caso de los hombres suele ocurrir esporádicamente cuando entran o salen del mercado laboral.

Las consecuencias inmediatas que se derivan de esta segmentación del mercado de trabajo son, en el caso de las mujeres, mayoritariamente negativas: ingresos bajos, acceso limitado a puestos cualificados, menos oportunidades para su desarrollo profesional, inseguridad o insuficiencia económica futura, dado que las cotizaciones son menores...

Conseguir reducir la participación de las mujeres en los empleos a tiempo parcial es una cuestión que no sólo depende del reparto de las tareas

---

domésticas, sino también de los intereses y necesidades de las empresas, así como de las políticas y de la legislación del mercado laboral.

Por todo ello consideramos que es necesario visibilizar la labor de las mujeres en la economía de nuestra provincia; mejorar su situación laboral incrementando la jornada laboral y el salario, a través de la negociación colectiva, y mejorar la empleabilidad de las mujeres y la productividad de las empresas correlacionando las cualificaciones y competencias profesionales de las mujeres a las demandadas por las empresas, al tiempo que facilitamos una igualdad laboral entre hombres y mujeres real y efectiva.