

La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso Catalán

TRABAJO FINAL DE GRADO

2014

CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Estudiante: Yadira Cruces Llanos.

Correo electrónico: Yadiracrll@gmail.com

Tutora:

Dra. Nuria Rodríguez Ávila.

Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones

Resumen

Este trabajo, pretende, en primer plano: analizar y medir de manera parcial la existencia de desigualdad de género en el mercado laboral de Cataluña en el año 2011. Se ha escogido este año por un tema de limitación de datos, es decir, la principal web de donde se extraen los datos es del *Institut d'Estadística de Catalunya* (IDESCAT) y como en esta web no estaban los datos del año más actual (2013) para analizar todos los elementos propuestos del mercado laboral Catalán, se ha optado por escoger el año más actual posible, en este caso el 2011. Este trabajo, también pretende detectar los posibles factores que están causando o acentuando estas desigualdades, así como las diversas leyes y medidas, que hayan tenido un efecto en el mercado catalán, ya sean adoptadas por el Gobierno Español como por la Generalitat.

Y en segundo plano se analiza globalmente, la desigualdad del mercado laboral catalán. A través de la construcción de un indicador, capaz de medir la desigualdad de género en todo el conjunto del mercado laboral de Cataluña, para el año 2011. Este indicador es una adaptación del Gender Inequality labour Market que proponen Irene Riobóo Lestón y Carolina Martín López en su trabajo sobre la medición de la desigualdad de género en el mercado laboral de Castilla la Mancha.

Por último este trabajo, ofrece unas recomendaciones a la Generalitat basadas en las estrategias del manual de *Herramientas para transformar el gobierno de Osborne Davis y Peter Plastrick*.

Palabras clave: Desigualdad de género, mercado laboral, estrategia de la cultura, estrategia de las consecuencias, techo de cristal o de vidrio, e índice de feminización.

Abstract

This work aims in the foreground. Analyze and measure partially the existence of gender inequality in the labour market in 2011 on Catalonia. It has been selected this year for a subject of data limitations, the main site where extracted data is IDESCAT and at this site were not the details needed most current year (2013) to analyze the elements of the labor market, opted choose the most current year possible, in this case 2011. Is also detect possible factors that causing or accentuating these inequalities, and the different kind of laws that the government applied about this trouble.

Secondarily in this work constructed an indicator that globally measures the gender inequality in labour market in 2011 on Catalonia. This indicator is an adaptation of Gender Inequality labor Market, proposed for Riobóo Lestón Irene and Martín López Carolina, in his work on the measurement of gender inequality in the labor market of Castilla la Mancha.

Finally this paper offers recommendations to the Government based on the strategies of manual tools to transform the government Plastrick Osborne and Peter Davis.

Keywords: Gender inequality, labor market, culture strategy, strategy consequences, roof of glass, and feminization index.

ÍNDICE

Capítulo 1 Introducción.....	5
1.2. Objetivos.....	5
1.3 Marco conceptual.....	6
1.4 Pregunta de investigación	7
1.5 Hipótesis	8
1.6 Metodología	8
1.7. Cronograma de la investigación.....	11
Capítulo 2 Marco Teórico.....	13
2.1 El lugar de trabajo de una mujer: un punto de vista histórico.	13
2.2 Teorías de la discriminación.....	14
2.3 Normativas y políticas a favor de igualdad en el mercado de trabajo.	17
Capítulo 3 Factores que explican las desigualdades.....	20
Capítulo 4. Metodología y Análisis de datos.....	24
Capítulo 5 Indicador de desigualdad	39
Capítulo 6. Recomendaciones	43
Capítulo 7. Conclusiones.....	47
Bibliografía.....	50
Anexos.....	51

Capítulo 1. Introducción

La elección de este tema de investigación se remite a los años en los que realicé un trabajo de investigación titulado: “*violencia y desigualdad de género*” para grado de segundo de bachiller. En este primer trabajo el enfoque fue la desigualdad de género, se trataba de dar un aspecto general. El objetivo en este trabajo final de grado es dar más énfasis en la existencia de diferencias de género en el mercado laboral, más concretamente, en el territorio de Cataluña.

La motivación de este trabajo parte en primer lugar de mi condición de mujer, puesto que el tema de desigualdad de género en el mercado laboral es patente en la situación actual. A nivel personal es un tema que puede llegar afectarme en un futuro. Aunque cueste de pensar, en el S. XXI aún existe este problema, y se hace más visible en situaciones de crisis.

Para aclarar los términos definiré la palabra feminista, ya que muchos piensan que es un término para designar la superioridad de las mujeres, respecto a los hombres, y no se trata de eso. En mi opinión ser Feminista es toda aquella persona que considera a las mujeres en igualdad de derechos y oportunidades que los hombres.

Como ya he mencionado en el resumen, los datos de este trabajo, están basados en el año 2011, esto se debe a un problema de limitación. Los datos están extraídos principalmente de la web del *Institut d'Estadística de Catalunya* (IDESCAT) y en esta web no están todos los datos del año más actual posible (2013), por ellos se ha optado por escoger el año más actual posible que nos proporcione datos de todos los elementos del mercado laboral catalán que se analizan a continuación.

1.2. Objetivos

El principal objetivo de este trabajo, es ver si en Cataluña existen elementos para pensar que se están dando grandes desigualdades de género en el mercado laboral, y tratar de aclarar en qué ámbitos o formas se da. Para tratar de abordar este trabajo, se analizarán los datos del *Institut d'Estadística de Catalunya* y el *Instituto Nacional de Estadística del*

2011. Antes de obtener estos datos se analizarán los posibles factores, responsables de esta desigualdad de género, así pues luego se podrá contrastar con los datos reales, e identificar hasta que punto afectan estos factores a las desigualdades del mercado de trabajo de Cataluña. A su vez me propongo, investigar y analizar las posibles leyes o medidas adoptadas, tanto por el Gobierno Español o por la Generalitat. Finalmente, se elaborarán recomendaciones como propone el libro de *Herramientas para transformar el gobierno* de Osborne Davis y Peter Plastrick una serie de propuestas estratégicas que permitan reducir este problema de desigualdad de género en el mundo laboral.

1.3 Marco conceptual

Se centra en este trabajo en las desigualdades laborales como un término que no se limita a la diferencia, sino que se vincula a la discriminación, es decir, dentro de un trabajo o ocupación, tratar a las personas de forma diferente, siendo una la que siempre recibe un trato más favorable que la otra debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social con independencia de los requerimientos del trabajo.

El término género: “*Categoría masculina o femenina, atribuida al sexo macho o hembra respectivamente. Siguiendo este hecho, la categoría de género es fruto de la construcción social determinada que, en el caso específico de las sociedades industrializadas, asienta sus raíces, en primer lugar en la adaptación funcional de las necesidades productivas del sistema capitalista*” (Torns, 1995:82) Es por ello que en este trabajo siempre haré referencia a la palabra género y no sexo como muchos autores de manera errónea utilizan en sus trabajos.

Este trabajo parte de que las desigualdades de género en el mercado laboral como la existencia de una desigualdad en las condiciones y de derechos tanto teórico-legales como en la práctica, que perjudican negativamente a las mujeres.

En la revisión de la literatura se encuentran los trabajos de los siguientes autores:

Anthony Giddens. *Sociología*. En este libro, se puede encontrar un resumen de la integración en el mundo laboral, de la mujer desde un punto de vista histórico

“Las mujeres solían tener una importante influencia dentro del hogar, aunque se viesan excluidas de temas masculinos como la política y la guerra.” (Giddens, 2009:1259)

Isabel Alonso Cuervo, Natalia Bencinto López, et.al. Los factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. En este trabajo podemos encontrar los factores que explican la desigualdad de género en el mundo laboral. *“Las situaciones de desigualdad se pueden observar y medir, son relativamente fáciles de identificar, mientras que los factores de desigualdad remiten a las causas, están en la raíz del problema, y aunque son los que se pueden afrontar para erradicar la desigualdad, su identificación es más compleja”.* (Alonso, et.al, 2012: 10-34)

Juan José Dolado: Dónde y porqué de las diferencias salariales por género. En este trabajo, el autor nos intenta explicar de manera sintética el porqué de la existencia de desigualdad salarial en función del género, en las empresas de hoy día. *“La empresa no invierte en la mujer con baja preparación, porque presupone que no va a permanecer mucho tiempo en el puesto de trabajo”* (Dolado, 2004:1-4)

Irene Riobóo Lestón y Carolina Martín López *Medición de las desigualdades de género en el mercado laboral de Castilla la Mancha.* Este trabajo mide las desigualdades de género en el mercado laboral, a través de la construcción de un indicador i de la aplicación del índice de feminización en diversas variables. *“A pesar de que en los últimos años se observa una tendencia general creciente hacia la equidad de género en la participación en el mercado de trabajo, todavía nos encontramos de esa situación objetivo.”* (Roiboó, et.al, 2010:329)

1.4 Pregunta de investigación

En la actualidad, son muchas las mujeres que trabajan dentro del mercado laboral y que por ello, reciben un salario a cambio, pero: ¿Son equitativos los salarios entre hombres y mujeres? Parece ser de lo más normal que hoy día una mujer trabaje fuera de casa, ¿Eso significa que ya no hay desigualdad en el mundo laboral? La sociedad de

Cataluña ha cambiado mucho en la últimas décadas y también lo han hecho las brechas de desigualdad de género en el mercado laboral, las fronteras de esta desigualdad, actualmente no han desaparecido sino que se han ido desplazando a otros ámbitos del mercado laboral, y a veces son tan silenciosas, que a simple vista nos hacen pensar que hoy por hoy existe una plena igualdad de género en el mercado laboral, así pues, la pregunta que yo me planteo para este trabajo, es la siguiente: ¿Existe una igualdad de género en el mercado laboral de Cataluña?

1.5 Hipótesis

En el mercado laboral de Cataluña, existe una desigualdad de género, concentrada principalmente en la diferencia salarial, donde los hombres cobran salarios más elevados que las mujeres, por realizar el mismo trabajo y las mismas horas; y en la dificultad que tienen las mujeres en obtener altos cargos que conlleven una gran responsabilidad, lo que aquí llamamos techo de cristal o segregación vertical. Esta desigualdad es la consecuencia principal de un factor cultural.

1.6 Metodología

Este trabajo persigue analizar y medir las posibles desigualdades del mercado laboral catalán. Por una parte se busca un análisis parcial o mejor dicho, por separado, analizando todos sus elementos. Y por otra parte se realiza un análisis global,

Instrumento de medida parcial: En este trabajo se ha utilizado principalmente el índice de feminización, pues este trabajo pretende detectar la desigualdad de género en el mercado laboral catalán y este índice es perfecto para ello. Pues este índice nos muestra si hay una igualdad de género o por el contrario una inarrepresentación de mujeres o incluso al revés, una sobrerrepresentación de mujeres, además es un índice muy sencillo de calcular y de interpretar.

Podemos calcular este índice, dividiendo el número total de mujeres de una categoría por el número total de hombres de la misma categoría. En lo que respecta, a la

interpretación de este índice, si obtenemos un valor igual a 1, nos indicaría, la existencia de equidad. Si el resultado que obtenemos es inferior a 1, en este caso se interpretaría como la infrarrepresentación de mujeres. Al contrario ocurriría si el valor fuese superior a 1 lo que nos estaría indicando, la sobrerrepresentación de mujeres. Para analizar la variable sector económico, utilizaré el Índice de concentración, ya que me parece que se adecua más a esta variable pues es mucho más visual que el índice de feminización.

El índice de concentración, indica el tanto por ciento con relación a su grupo sexual, tomando como referencia, cada uno de los géneros por separado. Este índice se calcula dividiendo el número de mujeres en una categoría, por el número de mujeres totales. Y de la misma manera se hace con los hombres.

Este índice da información sobre la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable.

Campo de estudio: mercado laboral de Cataluña

Identificar colectivos: Género (Mujeres, Hombres) y edad (de 16 a 64)

Variable independiente: Género (Mujeres, Hombres)

Variables dependientes: Población ocupada, tasa de ocupación, población ocupada asalariada, tasa de salarización, paro, sectores económicos, jornada laboral, salarios, directores y gerentes y sector público y privado.

- Población ocupada: Según la web de IDESCAT la población ocupada es la población de 16 años o más que ha trabajado, por cuenta ajena o por cuenta propia. Por «trabajar» debe entenderse siempre como la realización de una actividad a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie, durante una semana concreta (la anterior a la de la entrevista), durante al menos una hora. Las personas que tienen una ocupación en la cual han trabajado anteriormente, pero de la cual han sido ausentes, se consideran ocupadas si mantienen un vínculo estrecho con su ocupación. El criterio para determinar la fuerza de este vínculo es la expectativa del individuo de reincorporarse a la ocupación. Así, por ejemplo, las personas ausentes de su trabajo por enfermedad, vacaciones o licencia se consideran ocupadas pese a no haber trabajado, porque su vínculo es estrecho. Aplicando el mismo criterio, las personas suspendidas de ocupación por un expediente de

regulación sólo se consideran ocupadas, si creen que se reincorporarán al trabajo. Hay que advertir, no obstante, que los trabajadores fijos discontinuos, ocasionales o estacionales, en la época en que no trabajan, no se consideran ocupados si efectivamente no han trabajado en ninguna ocupación.

- Tasa de ocupación: $(\text{población ocupada} / \text{población de 16 años y más}) * 100$.
- Población ocupada asalariada: En IDESCAT se considera el colectivo que se obtiene clasificando la población según la situación profesional.
- Tasa de salarización: $\text{tasa de salarización} = (\text{población ocupada asalariada} / \text{población ocupada}) * 100$.
- Tasa de paro: $(\text{población desocupada} / \text{población activa}) * 100$. Siendo población activa según IDESCAT: El conjunto de personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a la mencionada producción, comprende personas de 16 años y mayores. Y entendiendo como población desocupada lo contrario a población ocupada ya definida anteriormente.
- Sectores: (sector de agricultura, sector industrial, sector comercio y sector servicios).
- Salarios: entendido, como la cantidad de dinero que recibe una persona ocupada, por el hecho de realizar un trabajo.
- Directores y gerentes: Entendemos esta variable como puestos de liderazgo y de responsabilidad, normalmente situados alrededor de la cúspide de la pirámide.
- Jornadas laborales: (horas de trabajo al cabo de un día) jornada parcial o jornada completa.
- Sector público o privado: Entendemos sector privado como cualquier empresa o compañía cuyos propietarios son inversores privados, no gubernamentales. En cambio entendemos sector público como puestos de trabajo en la administración pública, en empresas de propiedad del Estado, etc. Ya sean puestos de funcionarios o de interinos.

Instrumento de medida global: Una vez se han analizado por separado todos los elementos del mercado laboral catalán (variables dependientes), se procede a construir

un indicador que mida la desigualdad global del mercado laboral de Cataluña. Para la construcción de este indicador, se ha seguido el modelo Gender Inequality Labour Market (GILM) propuesto por Irene Riobóo y Carolina Martin Lopez en su trabajo de “*Medición de las desigualdades de género en el mercado laboral de Castilla la Mancha*”. El modelo de indicador que se propone en este trabajo es una adaptación del indicador que proponen estas autoras.

El Gender Inequality Labour Market aquí propuesto, consta de los índices de feminización de las variables: tasa de ocupación, tasa de salarización, Tasa de paro, jornada completa, salarios anuales Y puestos directores y gerentes.

Una vez hemos realizado los índices de feminización de las variables anteriormente expuestas, se procede a la normalización, puesto que no es posible medir euros con miles de personas, es necesario normalizar y para ello hemos seguido la normalización de distancias, la cual consiste en calcular la distancia del valor del índice hacia el umbral de máxima equidad.

Finalmente una vez hemos obtenido las normalizaciones se hace una suma ponderada homogénea (con mismo valor para todas las variables) con un valor de 1/6 y este resultado nos indicará el grado de desigualdad global del mercado laboral catalán. La interpretación de este indicador es muy sencilla es justo al contrario a la interpretación del índice de feminización. Si el valor se acerca a 1 significa que habrá una mayor desigualdad, al contrario de si se aproxima a 0 lo cual representa una mayor igualdad.

1.7. Cronograma de la investigación

A la hora de repartirme el trabajo, opté en primer lugar por centrarme en lo que quería investigar, cuál era mi hipótesis, como poder centrar el trabajo, etc para ello me hacían falta una serie de lecturas para poder tener una base antes de analizar los datos así pues durante febrero me centré en aclarar mis ideas de cómo enfocar el trabajo, de buscar la bibliografía y comenzar a leerla, para empezar a crear mis primeras tablas de datos.

En marzo continúe buscando más artículos y trabajos que me pudiesen ser útiles, para la construcción de mis tablas de datos. Fue aquí donde encontré el trabajo de Irene Riobóo y Carolina Martin Lopez en su trabajo de “*Medición de las desigualdades de género en*

el mercado laboral de Castilla la Mancha”. El cual me inspiró para seguir de modelo en lo referente a la creación de un indicador, pues en marzo empecé mis clases de construcción de indicadores, con la profesora María Sánchez Cubell.

En abril continué con el tema de la construcción del indicador, así como las lecturas necesarias para la parte teórica de este trabajo.

Por último en mayo solo quedaba terminar de realizar la parte teórica del trabajo como por ejemplo el apartado recomendaciones. Así como las conclusiones y últimos retoques del trabajo.

La verdad es que he seguido bastante el plan de trabajo pues lo esencial para un buen trabajo es una buena planificación donde antes de empezar a escribir se tenga claro lo que se va a investigar y de donde se investigará. Para el tema de preparación de la exposición me repartiré las semanas de junio para así poderla preparar mejor.

ACTIVIDAD	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
Planteamiento de hipótesis y objetivos				
Búsqueda bibliográfica				
Construcción de tablas de datos				
Construcción de un indicador				
Parte teórica del trabajo				
Conclusiones				
Lecturas				
Repaso, y últimos retoques del trabajo				
Preparar exposición				
Exposición				

Capítulo 2 Marco Teórico

En este capítulo se hace una revisión de las principales teorías sobre el trabajo de la mujer desde un punto de vista histórico, económico y normativo en relación a la legislación que afecta al colectivo de mujeres en el mercado laboral.

Giddens, nos hace un repaso sobre la evolución del lugar de trabajo de la mujer a lo largo de la historia, y destaca la gran influencia que tuvo la emergencia de la sociedad industrial en la vida de las mujeres. Paralelamente a esta explicación histórica, se exponen varias teorías sobre la discriminación desde una perspectiva económica. Y por lo que respecta a la legislación normativa que afecta a la mujeres en el mercado laboral, durante el mandato del presidente José Luís Rodríguez Zapatero se llevaron a cabo varias leyes como es: la *ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, que afecta directamente a las mujeres. Y la *Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, que afecta de manera indirecta a las mujeres.

2.1 El lugar de trabajo de una mujer: un punto de vista histórico.

En las sociedades preindustriales, las actividades productivas y las del hogar no estaban separadas, puesto que la producción se realizaba en el interior del hogar, o cerca de él. Las mujeres solían tener una importante influencia dentro del hogar, aunque se viesan excluidas de temas masculinos como la política y la guerra. No obstante con la llegada de la industria moderna, que da lugar al paso de una sociedad pre-industrial a una sociedad industrial, se produce una separación entre el lugar del trabajo y el hogar. El inicio al trabajo en industrias mecanizadas, supone que no se contratan a familias, sino a individuos. Este cambio en lo social marcó una distinción entre la vida pública y la vida privada, las mujeres se situaron dentro de la vida privada, donde se las empezó a asociar a valores domésticos, mientras que los hombres se situaban en la vida pública, por el hecho de tener un empleo fuera del hogar.

Con la primera guerra mundial, se produce otro cambio, y es que como muchos hombres se fueron a la guerra a luchar, se produjo una escasez de la mano de obra, lo que produjo que muchas mujeres saliesen de sus hogares, para trabajar en las fábricas, etc. Y así fueron las mujeres adentrándose en el mundo laboral. Otro aspecto importante, es el cambio en la familia, hoy día no se tienen tantos hijos como antes, el tamaño de las familias se ha reducido, e incluso se ha retrasado la gestación del primer hijo, pues cada vez más son las mujeres con carreras universitarias. También se han mecanizado muchas tareas del hogar, como la lavadora, el lavavajillas etc. que ahorran tiempo en la realización de dichas tareas, generalmente llevadas a cabo por las mujeres.

Así que podemos afirmar que la participación de la mujer en la población activa remunerada, ha ido aumentando más o menos continuamente a lo largo del siglo XX. No obstante esto no significa que no haya desigualdades en el mercados laboral, pues a pesar que hoy en día los hombres también realizan tareas del hogar, este avance es muy lento y aún, en muchos hogares son las mujeres las que realizan estas tareas, lo que supone que en vez de coger un empleo de jornada completa se lo cogen parcial, lo que implica sueldos más precarios (Giddens, 2009)

De todo esto cabe resaltar la importancia que tuvo el surgimiento de la industria y con ella la sociedad industrial, donde se discriminó de manera importante a la mujer. Se separó el lugar de trabajo, pues antes de la sociedad industrial el trabajo y el hogar eran uno mismo y con la industrialización se separaron y la mujer quedó confinada a este. Luego con la primera guerra mundial que no hay mal que por bien no venga, se empezaron a adentrar en el mundo laboral, y hoy en día es normal que las mujeres trabajen, de hecho cada vez son más con el cambio de familia en la que se ha reducido y retrasado la gestación de hijos y cada vez son más mujeres que estudian una carrera para tener un buen trabajo.

2.2 Las teorías de la discriminación

La primera teoría es la teoría del “gusto de la discriminación” de Becker. El autor expone una teoría económica sobre la discriminación construida bajo los supuestos de la teoría de capital humano.¹ Esta teoría está enfocada en la mujeres y en los trabajadores

¹ Para más información véase: BECKER, G. S. *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Madrid, 1983, Alianza Editorial, 2ª ed. p. 166.

negros de los EE.UU en este trabajo nos centraremos solo en las mujeres. En esta teoría se analiza en qué medida los empresarios o demandantes de trabajo están dispuestos a contratar a mujeres. En este caso los empresarios no quieren contratar a mujeres pues les provoca un coste subjetivo o psicológico a causa de sus prejuicios, y solo las contratarían si tuviesen un incentivo, en este caso si pagándoles menos que a los hombres. La fuerza de este coste psicológico se refleja en un coeficiente de discriminación. Esto significa que a mayor gusto por la discriminación más grande serán las disparidades de salarios. Siendo este coeficiente de discriminación (e) y los salarios (w) el empresario comparara los salarios entre hombres y mujeres y solo contratará a mujeres si $(w+d)$ es inferior a (w) . No obstante Becker destaca que este supuesto no aguantará mucho pues supone un coste para el empresario con prejuicios respecto a otro empresario sin prejuicios, pues el empresario con prejuicios perderá eficiencia en su empresa, lo que le supondrá un coste y esta discriminación a largo plazo no es rentable. Pero la realidad es muy diferente esta teoría ha recibido duras críticas, sobre todo se cuestiona si es cierto que a largo plazo el empresario con prejuicios sale perdiendo. En este modelo las grandes perdedoras son las mujeres porque acaban cobrando menos.

La segunda teoría se le llama, teoría del poder de mercado o del monopsonio: De acuerdo con esta teoría al empresario le sale rentable práctica una discriminación de salarios. Le resultara rentable pagar un salario desigual entre mujeres y hombres igualmente productivos. Y esto recae sobre la mujer porque son las que presentan una curva de oferta de trabajo menos elástica. Y este factor de inelasticidad se debe a su reducida movilidad tanto ocupacional como geográfico, las mujeres suelen viajar menos, pues son las que principalmente cuidan de los hijos y si están casadas y su marido tiene un trabajo en la ciudad A es muy difícil que una mujer acepte un trabajo en una ciudad B, por no hablar de países o comarcas. Pues se considera el salario de la mujer como complementario y es ésta la que está dispuesta a sacrificar su vida profesional para hacerla más compatible con su vida domestica. Luego tenemos la reducida movilidad ocupacional y esto se debe a la segregación horizontal que se da en el mercado laboral, debido a esto las mujeres tienen menos trabajos para optar. Pues esto significa que las mujeres son menos sensibles a las variaciones salariales que los hombres. El empresario de esta teoría, a diferencia de la teoría de Becker donde no le es rentable la discriminación, a este le sale bastante rentable el discriminar, y más

suponiendo que haya competencia en el mercado de productos, si todas las empresas discriminan y una empresa no, esta tendrá unos costes más elevados que las otras y no podrá hacer frente a su competencia. No obstante esta teoría también recibe algunas críticas, como el hecho de que si el salario de una mujer es bajo y se entiende como un complemento al del hombre esta podría considerar más importantes sus tareas y renunciar a su puesto de trabajo.

La tercera teoría de discriminación es la discriminación estadística (Glen Caín, et.al,1957). Esta teoría consiste en atribuir una serie de características a un colectivo, puesto que ir recabando información de cada solicitante de empleo resulta muy caro puesto que se produce una información imperfecta), los empresarios se guían por estas estadísticas que en general se basan en estereotipos, es decir, si buscan un puesto de trabajo donde se requiera un gran esfuerzo físico, teniendo en cuenta que en general se consideran a las mujeres menos fuertes que los hombres, se acabará contratando a un hombre para este puesto de trabajo. En esta teoría el empresario no es malvado ni discrimina pro gusto sino que lo hace de manera racional como una estrategia económica en la que discriminar también sale rentable. Esta teoría favorece la segregación horizontal y al contrario que la de Becker, se prevé que persistirá en el tiempo, a no ser que las características entre hombres y mujeres converjan y ya no sea rentable discriminar.

Por último nos encontramos con la teoría de overcrowding o también conocida como segregación ocupacional. Esta teoría analiza la discriminación a partir de la segregación en el empleo (Bergmann, 1974). En la actualidad hay dos tipos de segregación: la segregación horizontal que consiste en que los hombres se concentran en unos empleos concretos y las mujeres en otros. Y la segregación vertical la cual suelen ser los hombres los que obtienen puestos directivos en los que el liderazgo y la responsabilidad son esenciales para este tipo de trabajos. El problema de esta teoría es que no explica las razones de por qué se dan estos acontecimientos. Por un lado se comenta que esto se debe a causa de prejuicios y estereotipos y por otro a la falta de interés de un sexo u otro a realizar determinados trabajos, por ejemplo el sector de la construcción en este el número de mujeres que lo ocupan es reducido, esto puede deberse a una discriminación o bien a que en general las mujeres no estén interesadas en este sector. Pero en todo caso no hay una respuesta concreta.

2.3 Normativas y políticas a favor de igualdad en el mercado de trabajo.

El 23 de marzo del 2007 (4 años antes de los datos de este trabajo) se publica la *ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Esta ley, no solo abarca el ámbito social, sino que hay determinados artículos que se centran en cuestiones laborales. Como por ejemplo el artículo 5 de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Este artículo se aplica tanto a las empresas privadas como a las públicas.

Este artículo promueve una igualdad de condiciones en: acceso al trabajo, al trabajo por cuenta propia, formación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, afiliación y participación en asociaciones sindicales y empresariales etc. Pero como podemos observar en los datos estudiados, se sigue dando una desigualdad en todos los aspectos mencionados en el artículo, haciendo sobre todo hincapié en las retributivas, pues a pesar de esta ley orgánica la desigualdad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo mayor. El artículo 8 nos habla la discriminación por embarazo o maternidad, esto también podría aplicarse en el mercado de trabajo.

También observamos como se le dedica un título a la desigualdad en el trabajo. Título IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. El título I trata sobre igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Este capítulo, contiene dos artículos el artículo 42 que nos dice que las políticas de empleo tendrán como objetivo aumentar la participación de mujeres en el trabajo, así como las condiciones de igualdad etc. El artículo 43 nos habla de introducir medidas de acción positiva para favorecer el acceso de mujeres al empleo, así como la igualdad de trato.

El capítulo II, trata de igualdad y conciliación.

En este capítulo encontramos el artículo 44 derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este artículo nos habla de equilibrar las responsabilidades familiares con la vida laboral sin que haya una discriminación por ello. También nos habla del permiso de maternidad y del permiso de paternidad, pues ahora los hombres, también pueden pedir un permiso por paternidad.

El capítulo III se refiere a Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Este capítulo consta de 5 artículos: El artículo 45 elaboraciones y aplicación de los planes de igualdad, nos habla de que las empresas han de llevar a cabo medidas de igualdad. En las empresas de más de 250 empleados, o si se establece por convenio u otros casos especificados en este artículo, se elaborará un plan de igualdad. El artículo 46 nos habla del concepto y contenido del plan de igualdad de las empresas. Este artículo nos habla de que dichos planes deberán de establecer objetivos de igualdad, estrategias y prácticas de igualdad para realizar, así como sistemas de evaluación de estos objetivos o estrategias. El artículo 47 nos habla de la transparencia de este plan de igualdad. El artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Tanto las empresas como los representantes de los trabajadores deberán de establecer medidas o buenas prácticas que eviten el acoso sexual en el trabajo. Y por último el artículo 49 nos habla del apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Y el último capítulo de este título nos habla del distintivo empresarial, en materia de igualdad. Este capítulo, solo consta del artículo 50, que se refiere al distintivo empresarial que el ministerio de trabajo y social está dispuesto a otorgar, aquellas empresas que cumplan con una serie de criterios de paridad, este distintivo, entre otras ventajas, ofrece el hacer publicidad de esta empresa. Como hemos podido observar esta ley tiene muchos artículos positivos para la igualdad de género en el ámbito laboral.

Luego tenemos la *Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*, anteriormente comentada. A pesar de que a primera vista podemos pensar que esta ley no está muy relacionada con el mundo laboral, en la realidad no es así. Pues esta ley ofrece una serie de ayudas económicas y un gran catálogo de servicios para todas aquellas personas dependientes. Que por dependientes se tiene en cuenta aquellas personas que por edad, enfermedad, pérdida de autonomía física, mental, etc. necesitan las atenciones de otras personas. Y como anteriormente he mencionado en el apartado de factores de desigualdad, las mujeres son las que mayoritariamente se encargan de cuidar a estas personas, lo que les obstaculiza la entrada al mercado laboral o la adquisición de un trabajo a jornada completa. A si pues, indirectamente esta ley ayuda a muchas mujeres en lo que respecta al mercado laboral. No obstante, esta ley se ha visto muy afectada por los recortes económicos y en servicios como consecuencia de la crisis económica que estamos viviendo.

Otro avance importante, en este caso en política, es la introducción del artículo 44bis de la Ley Orgánica de Régimen Electoral. Que establece que las candidaturas que se presenten para las elecciones al congreso, municipales y de los miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios, deberán de tener una posición equilibrada entre mujeres y hombres de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan un mínimo de un 40%. También se ha de mantener el mínimo del 40% en cada tramo de 5 puestos.

Podría decirse que la política es otro tipo de empleo. En el cual las mujeres han sido siempre infrarrepresentadas, pues siempre se ha caracterizado la política como un asunto de hombres, lo que quiere decir que es uno de los ámbitos donde las mujeres sufren más discriminación, con este artículo, se favorece el acceso de mujeres como diputadas, lo que no indica que hayamos terminado con la desigualdad de género en el ámbito político, pues a pesar de que cada día hay más ministras, alcaldesas y diputadas, las mujeres que consiguen ascender en estos puesto son muy pocas, de hecho en España aún no hemos tenido ninguna presidenta del gobierno. Lo mismo ocurre con Cataluña, en la cual tampoco hemos visto ninguna presidenta del govern.

Capítulo 3 Factores que explican las desigualdades

Así pues teniendo en cuenta lo anterior y siguiendo el trabajo de “*La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo*” (Alonso, et.al, 2012: 14-34) Existen 5 factores clave, que actúan como causa de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.

El primero es factor es que la sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados que recaen sobre las mujeres. A día de hoy existe una ausencia de corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes como los niños, personas mayores, o personas que sufren de alguna enfermedad que les hace ser dependientes. El trabajo doméstico se sigue viendo femenino y se tolera que sean las mujeres únicamente las encargadas de realizar de las tareas del hogar. Por otro lado, por lo que respecta a las personas dependientes, podríamos afirmar que existe una falta de servicios y equipamientos de atención y cuidados a personas mayores, dependientes e infancia. A lo largo de los años el gobierno se ha desentendido mucho de estos temas, no obstante a partir del 2006 se aprueba la Ley de promoción y autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia aprobada por el congreso el día 30 de noviembre de este mismo año. Esta ley se encarga de financiar algunos servicios que necesitan estas personas dependientes. No obstante a pesar de esta ley hoy día siguen siendo muchas las mujeres que se encargan de cuidar de estas personas.

El segundo factor sería la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la dirección. Esto se debe principalmente a una cultura sexista, pues los elementos de líder son elementos masculinizados con los cuales las mujeres no cumplen. Así pues, mayoritariamente los líderes suelen ser hombres. Por otra parte los cargos de responsabilidad pública están organizados de una manera que hacen incompatibles la realización de dicho puesto con las tareas del hogar o cuidado de los hijos, lo que dificulta que la mujer pueda complementar las tareas del hogar con un puesto directivo. Este factor es el que llamamos techo de cristal, es posible que una mujer con estudios tenga las mismas posibilidades que un hombre con los mismos estudios, para acceder en un trabajo determinado, no obstante a medida que va avanzando en su carrera profesional, se topa con un techo de cristal que le impedirá el

ascenso a cargos directivos y de representación. Un trabajo de Juan José Dolado (2004:1-4) coordinador del grupo de macroeconomía y economía laboral de la Universidad Carlos III de Madrid, exponen el porqué de las diferencias salariales, y nos habla un poco del techo de cristal. Juan José Dolado nos habla de la existencia de un techo de cristal, para las mujeres con estudios, y de un suelo de cristal para aquellas mujeres que no poseen estudio. Según Dolado se trata de una cuestión de rentabilidad.

La formación específica de un trabajador, la paga por una parte la empresa y por otra parte el trabajador, obteniendo un salario más bajo del que debería obtener, al haber en España una baja incorporación de la mujer en este estrato y al ser mujeres que no han invertido una serie de años en educación, como las que lo han hecho las que tienen estudios superiores, el empresario cree que la probabilidad de que la mujer abandone su puesto de trabajo en un futuro no muy lejano, es bastante alta, (además a esto deberíamos de añadirle el hecho de que muchas mujeres al tener hijos, abandonan su empleo y muchas de ellas no vuelven a incorporarse al mercado de trabajo) pues obviamente la empresa no invierte en ella, lo que quiere decir, que le pagará menos. Esta creencia es muy extendida en todos los empresarios, lo que provoca una diferencia salarial de entrada. Esto mismo no ocurre en los hombres, que se creen que estos no abandonarían su empleo, a causa de su papel tradicional familiar y social. A medida que la mujer va permaneciendo años en la empresa y va adquiriendo experiencia, su salario se acaba equilibrando al de los hombres, hasta que llega a los niveles directivos, donde esta desigualdad, vuelve aparecer. Pues a pesar que el empresario crea que la mujer está igual o más capacitada que el hombre para un puesto de trabajo de este tipo de responsabilidad, a causa de ciertos estereotipos de que las mujeres son las que se encargan de las tareas del hogar y de los niños, se piensa que por esto éstas tienen menos disponibilidad de horarios y menos movilidad para viajar.

Otro factor es la cultura empresarial y de las organizaciones sexista. Esta cultura crea las barreras de acceso, dificulta la permanencia y la promoción de mujeres en las empresas. Esta cultura afecta en los tres ámbitos: entrada, permanencia y en la posibilidad de crear una propia empresa. En lo que se refiere al acceso, muchos puestos de trabajo se crean teniendo en cuenta perfiles de género y no aspectos técnicos. El hecho de tener en cuenta los aspectos de género en vez de las competencias y habilidades técnicas para el desempeño de ese puesto de trabajo, contribuye a la asociación del sexo, con puestos de trabajo.

Por lo que respecta a la vida dentro de la empresa, esta se caracteriza por su cultura sexista en la que muchas mujeres llegan incluso a sufrir acoso. Esta cultura sexista se refleja en muchas ocasiones en la desigualdad salarial, y en la mala organización, de la distribución del trabajo, horarios etc. que no tienen en cuenta las necesidades de la mujer que se ha de ocupar de las tareas del hogar y de los niños o personas dependientes, como consecuencia de la ausencia de responsabilidad por parte del hombre. También se presenta una cultura sexista, cuando la mujer decide crear una empresa, pues existen muchas barreras como el acceso a círculos de poder, acceso a escuelas de negocios etc.

A continuación, tenemos el factor de los estereotipos de género en la educación, formación y empleo. Cuando hablamos de estereotipos, nos referimos a un conjunto de ideas y creencias comúnmente aceptadas por la sociedad que trata de cómo las mujeres y hombres han de comportarse. A continuación se explican algunos condicionantes que provocan o acentúan los estereotipos.

Por una parte tenemos, la invisibilidad. En todos aquellos ámbitos y temas que no sean los hijos, el hogar y este tipo de cosas que se asocian a tareas femeninas, las mujeres se hacen invisibles, es decir no se les tiene en cuenta. Y esto ocurre en empleos del tipo técnico, o que requieran un esfuerzo físico etc.

Después tenemos la infravaloración, todo lo que hacen las mujeres está infravalorado. Se le infravalora en las tareas del hogar y las proyecciones de estas a los empleos (empleos de limpieza, de cuidado, guardería etc.) pues se piensan que no necesitan mucho aprendizaje para este tipo de tareas pues les han de resultar muy natural, pues es parte de su genética.

También tenemos la asignación limitada de espacios, tiempos y trabajos. Las mujeres, tienden a trabajar en espacios cerrados oficinas, colegios etc. a diferencia de los hombres que suelen trabajar tanto en espacios abiertos como en cerrados. Y luego está el tema de que como son las mujeres las que se encargan de las tareas del hogar muchas se ven obligadas a reducir su jornada laboral para poder compatibilizar las dos cosas.

Otro condicionante sería los ciclos de vida diferenciales, pues el varón se educa trabaja y se jubila, mientras que la mujer en muchas ocasiones al quedarse embarazada no vuelve a mercado laboral hasta años más tarde o incluso muchas ni siquiera vuelven al

mercado laboral. En muchas empresas a la hora de contratar personal suelen discriminar a las mujeres en edad de tener hijos, pues se cree que estas pronto quedaran embarazadas y les supondrá una pérdida para la empresa.

Una fuente de influencia en la acentuación de estereotipos son los medios de comunicación sexistas y la publicidad. Que contribuyen a definir más los roles diferenciados de género. Y por último tenemos la dependencia, pues muchas mujeres suelen ser dependientes económicamente, pues su rol femenino les impide tener interés económico y esto favorece la entrega desinteresada de diversas tareas.

Las políticas de empleo, sin perspectiva de género, sin diseño, desarrollan y se evalúan sin integrar elementos ni agentes necesarios para compensar las desigualdades de género. Los dispositivos básicos de los que disponen las administraciones para intervenir en el mercado de trabajo, no están hechos para responder a las necesidades de los hombres y las mujeres de carácter estructural, no se tienen en cuenta las diferencias de partida que sufren las mujeres respecto de los hombres.

Por otra parte tenemos las estadísticas, las cuales es un material muy importante a la hora de diseñar una política de empleo, y a pesar de que en estas se desagregan las variables de género, son muy pocas las que tienen en cuenta los índices de desigualdad de género.

Además hay que destacar que a la hora del diseño de las políticas de empleo no se tiene ninguna interlocución con asociaciones que defiendan la igualdad o expertos en este tipo de temas, y este es un aspecto clave para poder detectar las carencias del sistema y poder integrar esta perspectiva de género en estas políticas. El hecho de que no haya ninguna normativa o normativas con el objetivo de garantizar la igualdad de género.

Capítulo 4. Metodología y Análisis de datos

Según Caraway (2007) *“En los países occidentales, el trabajo remunerado era realizado por los hombres. En las últimas décadas esta situación ha cambiado, cada vez hay más mujeres que entran en el mercado laboral, dando lugar a lo que se ha llamado la feminización del trabajo”*. Las características del empleo masculino, son diferentes del empleo femenino, en los empleos masculinos se busca la fuerza física, cargos de gran responsabilidad y liderazgo etc. En cambio los empleos femeninos son aquellos que no requieren mucho esfuerzo físico, que incluso suelen estar caracterizados por la mecanización y limitada creatividad, además suelen ser trabajos infravalorados, ya que, tradicionalmente se han considerado como naturales en la mujer, y estos son por ejemplo, empleos de limpieza, costura, enfermeras etc. *“Normalmente, las mujeres se suelen situar en empleos a tiempo parcial, y mal remunerados”*. (Giddens, 2009). Teniendo en cuenta esta premisa vamos a analizar una serie de variables para ver si coincide con esta visión en el caso Catalán.

Para empezar, analizaré la población ocupada de Cataluña a través de IDESCAT cuya fuente original es el INE. La tasa de ocupación se entiende como las personas de 16 a 64 años, que están trabajando por su cuenta, o por la cuenta de otros. La tasa de ocupación, se calcula dividiendo la población ocupada, por la población de a partir de 16 años. En la **Tabla 1** encontramos las siguientes variables: población ocupada, población asalariada, tasa de ocupación y tasa de salarización del 2011 en Cataluña. Por grupos de edad y sexo. A la hora de seleccionar la edad he querido plasmar toda la población activa para ver si en todos los rangos de edad se da la misma desigualdad. He utilizado los datos del 2011, no obstante, cabe resaltar que en IDESCAT se encuentra datos del 2013 para la población ocupada, pero no los ofrece para la comparación de salarios y otras tablas y puesto que no tiene sentido comparar la población ocupada de un año concreto y compararlo con los salarios de dos años anteriores, he preferido coger todos los datos de un mismo año, en este caso el más actual posible, el 2011.

Tabla 1. Población ocupada, población asalariada, tasa de ocupación y tasa de salarización del 2011 en Cataluña. Por grupos de edad y sexo.

Población	Tasa de ocupación (%)	Personas ocupadas (miles)	Tasa de salarización (%)	Población asalariada(miles)
Total	50,9	3.079,6	84,2	2.594,0
De 16 a 64 años	63,4	3.046,2	84,7	2.579,3
De 16 a 24 años	28,6	182,3	95,3	173,8
De 25 a 34 años	72,5	785,7	90,7	712,5
De 35 a 44 años	74,6	916,9	85,1	780,7
De 45 a 54 años	73,3	753,4	82,0	617,5
De 55 años y más	21,3	441,2	70,1	309,4
Hombres	56,0	1.647,2	80,2	1.320,5
De 16 a 64 años	67,6	1.628,4	80,7	1.313,5
De 16 a 24 años	25,8	83,8	93,0	78,0
De 25 a 34 años	74,5	407,5	88,1	358,9
De 35 a 44 años	79,8	500,9	82,1	411,5
De 45 a 54 años	79,4	404,5	78,0	315,7
De 55 años y más	26,8	250,4	62,5	156,5
Mujeres	46,1	1.432,4	88,9	1.273,5
De 16 a 64 años	59,1	1.417,8	89,3	1.265,7
De 16 a 24 años	31,5	98,5	97,3	95,9
De 25 a 34 años	70,5	378,2	93,5	353,6
De 35 a 44 años	69,3	416,0	88,8	369,3
De 45 a 54 años	67,2	348,9	86,5	301,8
De 55 años y más	16,7	190,8	80,2	152,9

Fuente: IDESCAT, a partir de los datos de la encuesta de población activa del INE. Unidades: miles de personas.

En general, hay que tener en cuenta que hay más personas ocupadas que asalariadas, esto se debe a que muchas de ellas seguramente están realizando prácticas no remuneradas o voluntariado o tienen su propia empresa o es autónomo/a. En esta tabla, en lo que respecta a la tasa de ocupación, se observa cómo en general hay más hombres ocupados que mujeres, exceptuando los hombres de 16 a 24. No obstante cabe mencionar que los sectores más vulnerables donde hay menos personas ocupadas corresponden al rango de edad de entre 16 a 24 años. También observamos que en la columna de población asalariada hay más hombres que mujeres asalariadas, no es que exista una desigualdad extrema entre los hombres y mujeres asalariados/as pero sí que es verdad que los datos presentan una desigualdad. Sin embargo destaca la tasa de salarización pues nos dice que de las mujeres que estaban ocupadas, en este caso pongamos de ejemplo las mujeres de 16 a 64 años, un 89,3% recibieron un salario, al contrario de los hombres de 16 a 64 años, los cuales solo un 80,7% recibieron un salario, esto puede deberse a que haya más hombres autónomos o con empresa propia, a diferencia de las mujeres. Dentro de cada género hay más mujeres que reciben un

salario respecto a los hombres. Esto puede demostrar que los hombres tienen más facilidades que las mujeres, a la hora de crear una empresa.

A continuación, utilizaré el índice de feminización, para ver hasta qué punto existe una infrarrepresentación de la mujer, respecto al hombre. Como expliqué en el apartado de metodología, el índice de feminización, se calcula dividiendo el número total de mujeres, por el número total de hombres. Dónde el resultado sea 1 indicaría la máxima equidad, al contrario de si el resultado nos da valores inferiores a 1 lo cual estaría indicando, la infrarrepresentación de mujeres, o valores mayores a uno lo que se interpretaría como una sobrerrepresentación de mujeres.

Tabla 2. Índice de feminización de la tasa de ocupación y salarización de Cataluña, de la tabla anterior.

Índice de feminización: Año 2011	Población ocupada	Población asalariada
Total	0,87	0,96
De 16 a 64	0,87	0,96
De 16 a 24	1,18	1,22
De 25 a 34	0,92	0,98
De 35 a 44	0,83	0,89
De 45 a 54	0,86	0,95
De 55 años y más	0,76	0,97

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de IDESCAT.

El índice de feminización, aplicado a la tabla anterior sobre la población ocupada de Cataluña en el año 2011, nos muestra que en general existe una infrarrepresentación de las mujeres ocupadas, respecto a los hombres. Sí que es verdad que no es una gran infrarrepresentación, pero aún así existe. Como he mencionado anteriormente, el único rango de edad que presenta una sobrerrepresentación de mujeres es entre 16 y 24 años, no obstante esta sobrerrepresentación no es muy elevada. Destaca también que en el último rango de edad el de 55 años y más se da una infrarrepresentación de mujeres, mucho más acentuada que en los otros rangos de edad.

Se puede decir que existe una pequeña desigualdad de género en el tema ocupación, dónde se presentan contraste, entre la franja de edad más jóvenes, que están rozando la equidad, y el mayor rango de edad el cual muestra una mayor desigualdad. Por lo que respecta a la población asalariada, la desigualdad de género es menor que en el ámbito de la ocupación. En el rango de 16 a 24 años se da una sobrerrepresentación de mujeres,

y en los demás rangos de edad, a excepción del rango de 35 a 44 años que si se da una desigualdad de género en mayor medida si lo comparamos con el resto de rangos, los demás están muy cerca de la equidad. También es importante, una vez que ya hemos visto la población ocupada y asalariada, ver qué porcentaje de hombres y mujeres se encuentra en paro. Para ello tenemos la siguiente tabla:

Tabla 3. Población desocupada y tasa de paro. Por grupos de edad y sexo.

Cataluña 2011	Tasa de paro (%)	valor (media anual)
Total	19,2	734
De 16 a 64 años	19,4	733,4
De 16 a 24 años	44,1	143,6
De 25 a 54 años	17,6	524,2
De 55 años y mas	13	66,2
Población desocupada.		
Hombres	19,8	406,8
De 16 a 64 años	20	406,5
De 16 a 24 años	49,6	82,6
De 25 a 54 años	17,8	284,7
De 55 años y mas	13,6	39,5
Población desocupada.		
Mujeres	18,6	327,1
De 16 a 64 años	18,7	326,9
De 16 a 24 años	38,2	61
De 25 a 54 años	17,3	239,5
De 55 años y mas	12,3	26,7

Fuente: IDESCAT a través de datos de las encuestas de población activa del INE. Miles de personas

Después de analizar la población ocupada y la población asalariada, podríamos esperar que hubiese una mayor tasa de paro femenino respecto al masculino, pero esto no es así. La tabla 3 muestra como hay más hombres en paro que mujeres. Y esto se da en todo los rangos de edad, siendo más pronunciada la diferencia entre los adultos de 25 a 54 años de edad. Esto podría deberse a que en época de crisis, los empresarios prefieren mano de obra barata como es el caso de las mujeres que cobran menos que los hombres. No obstante en una noticia del diario Expansión con fecha del 3 de marzo del 2010 (soy consciente de que es un año antes de los datos de este trabajo, pero por el año 2010 el paro entre las mujeres ya era menor que el de los hombres). Pero la explicación que dan, es que el paro de los hombres se ha producido de la destrucción de empleo, en cambio las mujeres no tienen un paro tan elevado porque muchas mujeres se han incorporado al mercado de trabajo y esto ha compensado el número de despidos de las mujeres, es

decir de las mujeres que están en paro. También este paro ha afectado mucho al sector de la construcción en el cual el número de mujeres es reducido, pues estas, como veremos más adelante, se concentran en el sector servicios.

No obstante, aunque la destrucción de empleo haya afectado más a los hombres, estos siguen teniendo una tasa de ocupación y salarización mayor que el de las mujeres. Para ver de manera más clara la diferencia, a continuación tenemos el siguiente índice de feminización.

Tabla 4. Índice de feminización de la tabla 3

Índice de feminización	Tasa de paro
Total	0,94
De 16 a 64 años	0,94
De 16 a 24 años	0,77
De 25 a 54 años	0,97
De 55 años i mas	0,90

Tabla de elaboración propia a través de datos de la tabla 3

A partir del índice de feminización de la tasa de paro en el que se ha dividido el total de mujeres en paro por el total de hombres, se observa cómo hay una pequeña infrarrepresentación de las mujeres, que roza casi la equidad. Pero por esta vez esta infrarrepresentación de las mujeres en la tasa del paro resulta positiva. Porque significa que hay menos mujeres en paro que hombres.

A continuación, vamos a ver como se reparte esta población ocupada y población asalariada, entre los diversos sectores económicos, en este caso: agricultura, industria, construcción y servicios, diferenciándolos según su género.

Tabla 5. Población ocupada y población asalariada del año 2011 en Cataluña. Por sectores de actividad y sexo.

Población de Cataluña 2011	Población ocupada	Población asalariada
Total	3.079,6	2.594,0
Agricultura	58,9	28,9
Industria	567,0	517,0
Construcción	237,3	187,4
Servicios	2.216,4	1.860,7
Hombres	1.647,2	1.320,5
Agricultura	43,4	20,9
Industria	407,6	365,6
Construcción	216,4	168,7
Servicios	979,8	765,3
Mujeres	1.432,4	1.273,5
Agricultura	15,4	8,0
Industria	159,4	151,4
Construcción	20,9	18,6
Servicios	1.236,6	1.095,4

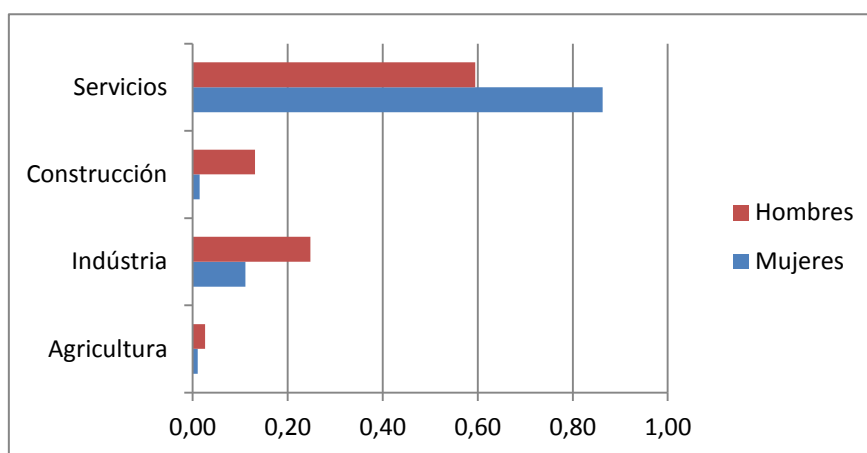
Fuente: IDESCAT, a partir de los datos extraídos de la encuesta de población activa del INE. Unidades: Miles de personas.

En esta tabla, se puede observar como en general la población está concentrada en el sector servicios. No obstante vamos observar que ocurre con cada sector: los sectores Agricultura, industria y construcción están ocupados por más hombres que mujeres, a excepción del sector servicios, el cual hay más mujeres que hombres. Esto se podría corresponder con una visión de que los hombres están más presentes en los espacios considerados técnicos, es decir, aquellos circunscritos a la industria dónde el trabajo mayoritariamente es realizado por maquinaria. En cambio la presencia de mujeres es más fuerte en el espacio de lo relacional, como sería el de servicios. Los empleos industriales están contrapuestos a los empleos de servicios, porque estos últimos combinan unas competencias técnicas con competencias personales difíciles de medir, como capacidades de contacto, de comunicación, diplomacia etc. Mientras que el dominio de una técnica, y por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas y de la presencia/ausencia de defectos en el producto.(Maruani, et.al, 1998:76)

Esto se debe a que muchos empleos se consideran “masculinos” y otros “femeninos”, esto se llama segregación laboral. La segregación laboral, existe de manera vertical, es decir, los hombres suelen tener más ventajas para ascender en su trabajo pues se topan con empleos con más poder e influencia, que las mujeres. Generalmente las mujeres obtienen empleos con escasa autoridad, y poco margen para progresar, pues se topan con un techo de cristal que imposibilita su ascenso por motivos de discriminación indirecta. Y luego tenemos la segregación laboral horizontal, que implica que empleos específicos estén ocupados generalmente por mujeres y otros generalmente por hombres. Por ejemplo, las mujeres dominan ampliamente los puestos de trabajo domésticos y los de carácter administrativo rutinario. Mientras, como he comentado anteriormente los hombres se concentran en trabajos manuales semicualificados y cualificados.

Por lo que respecta a la población asalariada presenta la misma distribución que la población ocupada. Para ver más detalladamente en que sectores se concentran la población dividida por género, realizaré un gráfico que represente el índice de concentración a partir de los datos anteriores, el índice de concentración nos muestra como se distribuye la variable género en función de la variable sectores. El índice de concentración en este caso, se calcula dividiendo el total de mujeres de cada variable de sector por el total de mujeres.

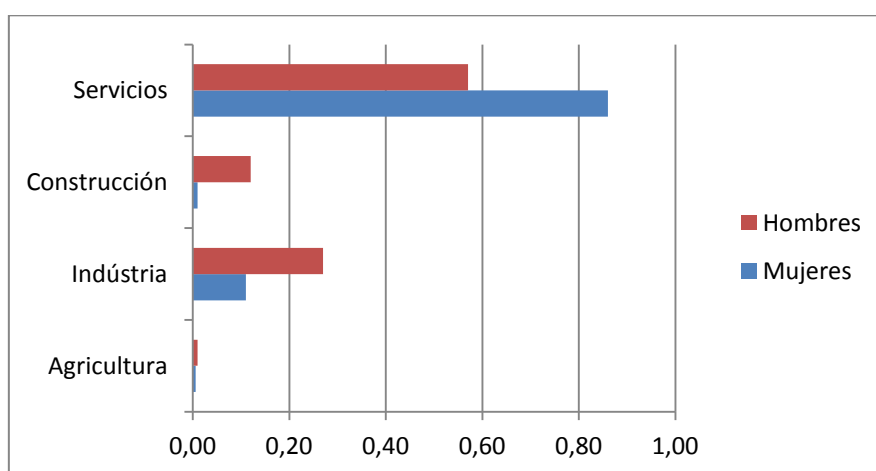
Gráfico 1. Índice de concentración de población ocupada por sectores y género en Cataluña 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IDESCAT.

Este gráfico nos permite ver de manera más clara la distribución de la población. En general como ya he dicho anteriormente, la población se concentra en el sector servicios, siendo el servicio de agricultura, el que menos personas lo ocupan. Se ve claramente como a excepción del sector servicios, el cual está más ocupado por mujeres que hombres, los demás es al revés, en todos los restantes, hay más hombres que se dedican a ellos que mujeres, siendo esta diferencia más acentuada en el sector de la construcción. Ahora veamos el mismo gráfico pero para la población asalariada.

Gráfico2: Índice de concentración de población asalariada por sectores y género en Cataluña 2011.



Fuente de elaboración propia a partir de datos del IDESCAT.

No hay mucho que comentar sobre este gráfico, pues ocurre lo mismo que con el gráfico de población ocupada, salvo que este tiene un número menor de población.

Ahora que sabemos en qué sectores económicos se distribuyen más los hombres y las mujeres, vamos a ver lo que se cobra por salario anual bruto, y por hora, en los sectores anteriores de: industria, construcción y servicios.

Tabla 6. Salario bruto anual y ganancia por hora, por género y sectores de actividad.

Cataluña 2011	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia salarial
Salario bruto anual	28.025,61	20.799,94	24.499,32	7.225,67
Industria	30.544,50	23.338,68	28.284,17	7.205,82
Construcción	25.510,70	21.558,00 *	24.971,19	4.282,70
Servicios	27.456,16	20.433,91	23.527,73	7.022,25
Ganancia por hora de trabajo	17,10	13,78	15,55	3,32
Industria	17,93	13,87	16,67	4,06
Construcción	14,50	13,00 *	14,30	1,50
Servicios	17,22	13,78	15,36	3,44

Fuente de elaboración propia a través de datos del IDESCAT.

En general observando esta tabla vemos como en todos estos tres sectores los hombres cobran más que las mujeres. En esta tabla se ve perfectamente una gran desigualdad en lo que se refiere a salarios, pues no solo tenemos que tener en cuenta que los hombres cobran más que las mujeres, sino que las mujeres se concentra, generalmente en el sector servicios, y como podemos observar este sector es en el que menos se cobra, así pues estamos ante una doble desigualdad pues estos dos factores, acentúan la precariedad laboral de la mujer. Según estos datos el sector donde más cobra una mujer es en el sector de la industria, sin embargo ya vimos que este sector, está ocupado mayoritariamente por hombres

Cuando hablamos de diferencia salarial entre hombres y mujeres estamos hablando, como bien podemos ver en la tabla, de hasta 7.225,67€ brutos al año de diferencia. Lo que en un trabajo normal puede significar alrededor de medio año (6 meses) de trabajo que no cobran las mujeres, lo que significa que medio año de un año de trabajo de una mujer, se lo pasa trabajando gratis.

A pesar que anteriormente he afirmado que el sector en que más dinero gana una mujer es en el industrial, cabe señalar que también es el sector en el que se presenta una mayor desigualdad salarial.

Para especificar un poco más, vamos a ver la diferencia salarial, entre hombre y mujeres en empleo más concretos, que he calculado, a través de unos datos del IDESCAT:

Tabla 7. Salario bruto anual y ganancia por hora, por género y tipo de ocupación.

Salario bruto anual Cataluña 2011	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia
Total	28.025,61	20.799,94	24.499,32	7.225,67
directores i gerentes	63.447,05	49.963,95	59.138,32	13.483,10
profesionales científicos y intelectuales	35.625,12	28.429,20	31.364,19	7.195,92
técnicos y profesionales de soporte	32.101,88	25.399,30	29.408,49	7.225,82
empleados de oficina, contables y administrativos	25.157,80	19.712,87	21.476,75	5.444,93
trabajadores, restauración, personal y vendedores	21.932,28	14.945,50	17.421,75	6.986,78
artesanos, trabajadores industrias y construcción	24.004,15	17.970,45	23.167,17	6.033,70
operadores instalaciones y maquinaria, y montadores	23.746,74	18.036,97	22.624,76	5.709,77
ocupaciones elementales	18.407,30	12.140,93	15.213,69	6.266,37
Ganancias por hora de trabajo	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia
Total	17,10	13,78	15,55	3,32
directores i gerentes	37,34	29,61	34,88	7,73
profesionales científicos y intelectuales	22,69	19,60	20,92	3,09
técnicos y profesionales de soporte	19,23	15,93	17,94	3,30
empleados de oficina, contables y administrativos	15,66	12,41	13,47	3,25
trabajadores, restauración, personal y vendedores	14,10	10,08	11,55	4,02
artesanos, trabajadores industrias y construcción	14,02	11,06	13,63	2,96
operadores instalaciones y maquinaria, y montadores	14,03	10,65	13,37	3,38
ocupaciones elementales	11,49	9,15	10,41	2,34

Fuente de elaboración propia, a través de datos extraídos del IDESCAT

En esta tabla podemos apreciar, como en todos los trabajos se produce una desigualdad salarial donde es siempre la mujer la que cobra menos, esta diferencia se hace extremadamente notable en directores y gerentes. Los empleos que le siguen son: en profesionales científicos e intelectuales y técnicos profesionales y de soporte. El que menos desigualdad presenta es empleados de oficina, contables y administrativos.

Teniendo en cuenta que en los puestos directivos es donde se presenta más desigualdad, vamos a observar cuantas mujeres i hombres, trabajan en estos puestos directivos:

Tabla 8. Directores y gerentes divididos por género, valores absolutos. En Cataluña 2011.

Directores y gerentes	2011TIV	2011TIII	2011TII	2011TI
Total	197	181,9	192,2	182,5
Hombres	144,8	137,2	138,2	133,1
Mujeres	52,2	44,7	54	49,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Unidad: Miles de personas.

Si observamos la tabla, vemos que el 2011 lo divide en 4 trimestres, siendo TI (trimestre número uno, es decir, de enero a marzo), TII (trimestre número dos de mayo a julio)... etc.

En la tabla, se observa que a lo largo de todo el año hay muchos más hombres en cargos de directivos y gerentes que mujeres. Entonces, no solo es el tipo de ocupación que más diferencia salarial presenta, sino que encima es el que presenta una mayor segregación de género, siendo las mujeres las más infrarrepresentadas, pero para verlo de manera más precisa a continuación realizare un índice de feminización.

Tabla9. Índice de feminización de la tabla 6.

Directores y gerentes	
2011TIV	0,36
2011TIII	0,32
2011TII	0,39
2011TI	0,37

Fuente de elaboración propia a través de datos extraídos de la tabla 6.

Con esta tabla, podemos ver de manera más precisa la gran infrarrepresentación que sufre la mujer, respecto del hombre en puestos de directores y gerentes, que dichos puestos son puestos que conllevan más responsabilidad y liderazgo características asociadas al género masculino. Estamos hablando de una infrarrepresentación de media de 0,36 recordando que el valor 0 equivale al máximo de desigualdad y 1 a la mayor desigualdad, así pues estamos más cerca de 0 que de 1.

Esta tabla refuerza la teoría del techo de cristal o de vidrio, con el que se topan muchas mujeres a la hora de obtener un ascenso y es que estos, generalmente son asignados a hombres, ya que se tiene la concepción de que una mujer no podrá llevar un cargo de tal responsabilidad si tiene que complementarlo con el cuidado de niños, personas mayores y las tareas del hogar, lo que les impedirá hacer horas extras y tener más posibilidad de

movilidad. Por ello es que se tiende a pensar que las mujeres no podrán dedicar el 100% a su trabajo. Así que se les tiende a discriminar, generalmente de manera indirecta y estas mujeres quedan estancadas en los mismos puestos de trabajo viendo como sus compañeros varones, van ascendiendo puestos.

Un ejemplo de ello es una noticia que encontré en el diario la Vanguardia: El 11 de diciembre del 2013, salió publicada una noticia en la vanguardia escrita por Fransesc Peirón, con el titular de: General Motors nombra una mujer como máxima directiva. A simple vista parece incluso una noticia positiva, pero si nos ponemos a reflexionar, cada vez que nombran a un hombre directivo de una gran empresa el titular no suele ser “nombran a un hombre para tal empresa” sino que en vez de hombre sale su nombre y su apellido. Entonces ¿porque en este titular en vez del nombre de la mujer sale únicamente que es una mujer? Pues bien esto se debe a que han querido destacar el hecho que la máxima directiva de General Motors es una mujer, hecho poco común en las grandes empresas, debido a este techo de cristal que obstaculiza enormemente el ascenso de una mujer a cargos superiores. Si leemos la noticia, nos habla que por primera vez será una mujer la que este al poder de una empresa de este tipo, sobretodo del sector automovilístico cuyo sector esta masculinizado. A pesar de que esta mujer ha conseguido este puesto de trabajo, estos casos son poco frecuentes e incluso le ha costado más que a un hombre llegar hasta donde ha llegado, pues el artículo nos explica que su padre trabajaba para esa empresa, y ella entró como becaria cuando tenía 18 años y actualmente tiene 51 años, le ha costado 33 años llegar hasta donde ha llegado y teniendo en cuenta que un factor importante que le impulsó al puesto es el haberle comprado las acciones a Akerson, pues este se jubiló y Mary Barra así se llama esta mujer le compró las acciones y llego a ser la máxima accionista. En cambio sus precesores Daniel Akerson, y Ed Whitacre procedían del campo de las telecomunicaciones y no tenían experiencia en la industria del automóvil

Esta noticia es un claro ejemplo de la dificultad que tienen las mujeres para acceder a puestos directivos de gran responsabilidad.

Otro tipo de empleo en el que las mujeres son poco reconocidas, es el de, profesionales científicos e intelectuales. El 12 de diciembre del 2013, la vanguardia publicó una noticia en la sección de tendencias, con el nombre de: La ciencia discrimina a las

mujeres, redactado por Josep Corbella. En este artículo se habla de que las mujeres están muy discriminadas en el campo de la ciencia, si una investigación científica ha estado dirigida por una mujer, es menos probable que sea citada después por otros investigadores, que si hubiese estado dirigida por un hombre. En España, solo 37% de autores de investigación científica, son mujeres. Incluso en este artículo podemos ver una foto de unos científicos premiados con un novel en el año 2013, donde en la fotografía son todos hombres y no hay ninguna mujer.

Como vemos en los puestos más técnicos que se necesita innovar como el de intelectuales, o en los que se maneja más poder como es en el caso de directores y gerentes, son en los que se presenta mayor desigualdad, pues están ocupados mayoritariamente por hombres. Esto se debe a que se da el techo de vidrio, término que se utiliza para designar la discriminación indirecta que impide o dificulta el ascenso de las mujeres en diversos empleos.

Otra gran variable, del mercado laboral que presenta grandes desigualdades, es la jornada laboral:

Tabla 10. Jornada laboral dividida por género. Cataluña 2011.

Cataluña Año 2011	Jornada completa. Porcentaje				Jornada parcial. Porcentaje			
	2011TIV	2011TIII	2011TII	2011TI	2011TIV	2011TIII	2011TII	2011TI
Total	86,1	86,9	86,3	86,4	13,9	13,1	13,7	13,6
Hombres	94,2	94,7	94,5	94,1	5,8	5,3	5,5	5,9
Mujeres	76,8	78	77,1	77,3	23,2	22	22,9	22,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Unidades: Porcentajes

En esta tabla, el año 2011 está dividido en 4 trimestres, igual que en la tabla 6. Esto se debe a que estos datos no están extraídos del IDESCAT sino del INE y este tiene otra estructura.

Si observamos detenidamente la tabla, se ve claramente, que el porcentaje de mujeres que realizan una jornada de trabajo a tiempo parcial, es muy superior al porcentaje de hombres que realizan este tipo de jornada.

Lo contrario sucede con la jornada a tiempo completa, en la cual hay más hombres que mujeres. No obstante, aún así se observa que más de la mayoría de la población catalana, realiza trabajos a jornada completa.

El hecho de que haya más mujeres que hombres con jornadas de trabajo a tiempo parcial, se debe al rol de que las mujeres han de cuidar de la casa y los hijos, este condicionante provoca que este tipo de trabajo sean los preferidos de las mujeres, porque pueden compaginar la vida laboral con obligaciones familiares. Normalmente son más los hombres los que realizan trabajos de jornada completa, pues a pesar de que muchos hombres realizan algunas áreas del hogar, este avance es muy lento y muchos hombres no asumen la responsabilidad de la crianza de sus hijos.

Esta tabla, reforzaría el factor de la sobrecarga de tareas domésticas y cuidados que recaen sobre la mujer, anteriormente mencionado en el apartado de factores del marco teórico. Para ver las diferencias de manera mucho más precisa a continuación se realiza un índice de feminización.

Tabla 11. Índice de feminización de la tabla 8

Cataluña	Jornada completa	Jornada Parcial
2011 TIV	0,82	4,00
2011 TIII	0,82	4,15
2011 TIII	0,82	4,16
2011 TI	0,82	3,85

Fuente de elaboración propia, a través de datos de la tabla 9.

Esta tabla, resulta muy curiosa porque entre todo el trabajo ha sido la tabla que ha presentado mayor sobrerrepresentación de mujeres respecto a los hombres, lástima que sea de manera negativa. Si nos fijamos en la jornada completa, podemos observar como las mujeres siguen estando infrarrepresentadas. En cambio se observa como en la jornada parcial parece caracterizarse como un tipo de empleo femenino, pues hay una gran sobrerrepresentación de mujeres en los trabajos de jornada parcial. Ya que estamos analizando la jornada laboral, vamos a analizar la desigualdad salarial que se da si el trabajo es a jornada completa o parcial.

Tabla 12. Salario bruto anual por género y jornada

Jornada laboral 2011	Hombres	Mujeres	Diferencia
Total	28.025,61	20.799,94	7.225,67
Completa	30.414,21	24.645,69	5.768,52
Parcial	12.095,81	11.382,83	712,98

Unidades: Euros. Fuente: IDESCAT a partir de datos del INE.

Esta tabla, deja claro que los hombres siguen cobrando más que las mujeres, hagan las horas que hagan, no obstante hay mucho contraste con la diferencia salarial de jornada completa, a la de jornada parcial, pues se da mayor desigualdad en la jornada completa, con una diferencia de 5.768,52€ . En cambio en la jornada parcial se da una diferencia de 712,98€. También cabe decir que en la jornada parcial, puesto que se trabaja menos horas se cobra menos, y existen escasas oportunidades de ascenso, a la vez que se presenta una mayor inseguridad laboral.

Otra variable curiosa para analizar es la diferencia de mujeres y hombres que están ocupados en empleos públicos o privados:

Tabla 13. Población asalariada por ámbito público o privado y por género

Población de Cataluña	2011
Población asalariada. Total	2.594,0
Sector privado	2.190,7
Sector público	403,3
Población asalariada. Hombres	1.320,5
Sector privado	1.162,9
Sector público	157,6
Población asalariada. Mujeres	1.273,5
Sector privado	1.027,8
Sector público	245,6

Fuente: IDESCAT a partir de los datos de la encuesta de población activa del INE.

Unidades: Miles de personas.

En general hay más personas trabajando en el sector privado que en el sector público, posiblemente esto se debe a que el sector privado es mucho más amplio y diverso. No obstante cabe señalar que hay más hombres que mujeres trabajando en el sector privado, así como más mujeres que hombres trabajando en el sector público, lo cual me gustaría resaltar que se suele cobrar menos en el sector público que en el privado, pero por otro lado no el sector público ofrece mayor seguridad, como puestos fijos de funcionarios. No obstante en esta tabla no especifica cuanto porcentaje de mujeres y hombres funcionarios hay en el sector público, respecto al porcentaje de interinos.

Es normal que tal y como esta de inseguro el mercado laboral de las mujeres, prefieran concentrarse en un sector que les proporcione más seguridad, como es el sector público, también es más probable que este sector cumpla la ley de igualdad 3/2007.

Capítulo 5 Indicador de desigualdad

En este capítulo, se pretende analizar y medir la desigualdad global del mercado laboral de Cataluña.

Para obtener toda esta información de manera más sintética, es conveniente construir un indicador. Para que este sea capaz de contener muchos de los datos expuestos en este trabajo, y nos sepa cuantificar de manera sintética y global, hasta que punto hay desigualdad de género en el mercado laboral de Cataluña.

Para construir este indicador, me ha servido como modelo el trabajo de Irene Riobóo y Carolina Martín López “*Medición de las desigualdades de género en el mercado laboral de Castilla la Mancha*”. En su trabajo, presentan un índice sintético *Gender inequality in Labour Market (GILM)* que les permite cuantificar las desigualdades de género para el mercado laboral de Castilla la Mancha y de España, favoreciendo una comparación. Este trabajo ha servido como guía, pues su tema de trabajo es parecido al mío pues un objetivo de ellas es cuantificar la desigualdad del mercado laboral de Castilla la Mancha, y en este trabajo se pretende hacer lo mismo pero en el caso de Cataluña. Para construir un índice, primero se ha de seleccionar unas variables, ellas han escogido 61 variables, divididas en 5 dominios: Actividad, paro, inactividad, salarios y ocupación. A la hora de seleccionar mis variables, me he servido de los principales factores que causan esta desigualdad en el mundo laboral y de las variables que presentaban más desigualdad a la hora de analizarlas, por lo tanto mis variables son las siguientes:

- Jornada de trabajo completa (porcentaje), he escogido la completa y no la parcial, porque se supone que esta es la jornada ideal, porque se cobra más que una jornada parcial porque se supone que hay pocas mujeres respecto a los hombres que hagan jornada completa y en este ámbito había una gran desigualdad.
- Personas que ocupan los puestos más altos, es decir directores y gerentes (miles de personas), pues como hemos podido observar con los datos hay mucha segregación horizontal este es un factor muy grande de desigualdad, es muy necesario tenerlo en cuenta en nuestro índice.

- Salario bruto anual (Euros), esta es otra gran variable dentro del mercado laboral que presenta una gran desigualdad, por lo tanto también es clave para este índice.
- Después se ha escogido la tasa de paro (porcentaje), igual que Irene Riobóo y Carolina Martín López la escogen en su trabajo, bueno de hecho ellas escogen el paro y aquí se escoge la tasa de paro.

También escojo la variable de la tasa de ocupación (porcentaje) para medir el acceso al trabajo que esta también es importante aunque no se presente en la actualidad una desigualdad muy elevada. Y por último la tasa de salarización, (porcentaje) para ver cuántas mujeres que trabajan están obteniendo un salario, así podemos descartar las que estén haciendo prácticas o voluntariados. Todas estas variables se presentan desagregadas para hombres y mujeres y para el total de la población.

Como se puede observar, el número de variables que he escogido, en este caso 6, es muy inferior a las 61 variables que han escogido las investigadoras. Esto se debe a que este trabajo no consiste principalmente en crear un indicador, a diferencia del trabajo del cual me he servido como modelo en el cual su objetivo central si es la creación de un indicador de desigualdad, otras razones que explicarían el reducido número de variables que he escogido estarían relacionados con espacio, tiempo y dinero. A pesar de todo esto, el indicador sigue siendo igual de valido para medir la desigualdad de cualquier comunidad o país.

Pero antes de crear el indicador hace falta un índice que combine la información disponible por género. Así pues he optado por el índice de feminización, que es el mismo índice que han optado ellas, pues es un índice muy fácil de calcular y con una interpretación muy sencilla. No obstante ellas hacen el índice con valores de 0 a 100 siendo 50 la máxima equidad. Yo en cambio he preferido utilizar valores pequeños y los valores escogidos son de 0 a <1 siendo 1 la máxima equidad, 0 la máxima infrarrepresentación de mujeres y <1 sobrerrepresentación de mujeres.

Como anteriormente he mencionado, este índice consiste en dividir el total de mujeres por el total de hombres.

Una vez llegados a este punto dejare de trabajar con las variables originales para trabajar con este índice

Tabla 14. Variables originales vs nuevas variables

Variables originales	Hombres	Mujeres	Nuevas variables
Tasa de ocupación	56	46,1	0,87
Tasa de asalariado	80,2	88,9	0,96
Tasa de paro	19,8	18,6	0,94
Salario bruto anual	28.025,61	20.799,94	0,74
jornada completa	94,3	77,27	0,81
Gerentes/directores	138,32	50,07	0,36

Fuente: Tabla de elaboración propia a través de datos del INE y IDESCAT.

Antes de avanzar, hay que tener en cuenta que la variable jornada completa y la variable gerentes/directores estaban divididas en 4 trimestres, y para calcular un solo número he realizado la media de estos cuatro trimestres. Puesto que las unidades de estos datos, unos son miles de personas, otros euros y otros porcentajes, hay que normalizar para que todo quede a una sola unidad. Para ello utilizaré la normalización que utilizan en el trabajo. Y el tipo de normalización que utilizan es el procedimiento de normalización en términos de distancia respecto al valor objetivo del indicador, que en el caso de el índice de feminización será el punto donde se consigue la máxima igualdad, en este caso 1. Así pues vamos a proceder a ello:

Tabla 15. Normalización de variables

Variables	Sin normalizar	Normalizadas
IF tasa de ocupación	0,87	0,13
IF tasa de asalariado	0,96	0,04
IF Tasa de paro	0,94	0,06
IF Salario bruto anual	0,74	0,26
IF jornada completa	0,81	0,19
IF gerentes/directores	0,36	0,64

Fuente: Tabla de elaboración propia a través de datos extraídos de la tabla 14

La normalización en términos de distancia, consiste en calcular la diferencia del valor del índice de feminización, (en el caso de la tabla 15, la columna de la izquierda “variables sin normalizar”) respecto al valor máximo de equidad, en este caso 1.

Por ejemplo al índice de la tasa de ocupación cuyo valor es 0,87 se le resta a 1 valor el cual representa el máximo de equidad, y nos da un valor de 0,13 (columna derecha de la

tabla 15), este valor representa el índice de feminización de la tasa de ocupación normalizado.

Una vez están las variables normalizadas, toca construir el indicador, mi indicador, es una adaptación del *Gender Inequality in Labour Market (GILM)* que hacen ellos. Este indicador consiste en hacer una suma ponderada con pesos unitarios, de modo que el índice sintético de cada variable se obtiene a través de una función lineal ponderada, de los índices de feminización normalizados.

Adaptación de GILM: $1/6(0,13)+1/6(0,04)+1/6(0,06)+1/6(0,26)+1/6(0,19)+1/6(0,64)=0,22$
--

Los valores comprendidos de este índice van de 0 siendo en este caso la máxima equidad, y 1 siendo esta la máxima desigualdad.

Bueno, dentro de lo que cabe no parece haber en un conjunto, mucha desigualdad, pues el valor en este caso 0,22 está más cerca de 0 que de 1. No obstante también se ha de tener en cuenta la desproporción pues el valor más bajo es un 0,04 y el más alto un 0,64, hay un rango de 0,60 lo que nos indica que hay bastante dispersión. Para tener un valor de referencia me gustaría compararlo con el GILM mucho más completo que hacen Irene Riobóo y Carolina Martín López para la comunidad de Castilla la Mancha en el 2009 (año que más se acerca al 2011), no obstante como son indicadores distintos y de distintos años, para hacer posible la comparación dentro de las limitaciones, hay que comparar en términos relativos. A ellas el valor del indicador les ha dado 41,62, teniendo en cuenta que en este caso los valores altos son positivos, indican mayor participación de la mujer en el mercado laboral, siendo 50 el máximo de equidad. Si restamos ese 41,62 a 50 que es el máximo de equidad, nos da 8,38 no obstante para convertirlo en términos relativos, pues ellas tienen una escala del 0 al 100 y mi escala en este caso es de 0 a 1 se ha de multiplicar por el doble, pues ese 8,38 es el doble en mi escala, así pues el doble de 8,38 es 16,76 este valor lo dividiré por 100 para compararlo con mi 0,22. Cuyo valor final es 0,1676. Si restamos el 0,1676 que simboliza la desigualdad del mercado laboral de Castilla la Mancha del 2009, al 0,22 cuyo valor simboliza la desigualdad del mercado laboral de Cataluña del 2011, nos da una diferencia de 0,05 una diferencia poco significativa, no obstante en el mercado laboral de Castilla la Mancha del 2009 había menos desigualdad que en el mercado laboral

catalán del 2011, pero esta diferencia es tan poco significativa que podría deberse al contexto económico o a la diferencia entre los índices.

Capítulo 6. Recomendaciones

Este apartado, consiste en hacer unas recomendaciones al Gobierno de Cataluña para reducir las desigualdades de género en el mercado laboral. Estas recomendaciones están basadas en el libro de *“Herramientas para transformar el gobierno”* de Osborne David y Plastrik Peter. Este libro incluye un conjunto de recomendaciones y lecciones prácticas, de aplicación a la gestión pública y también privada. En este libro se aboga por una reinención del gobierno, entendida como una transformación fundamental de los organismos y sistemas públicos para que se produzcan grandes mejoras en lo que se refiere a su eficacia, eficiencia, adaptabilidad y capacidad para innovar.

El trabajo de Osborne y Plastrick ofrece 5 estrategia: La estrategia central, la de las consecuencias, la del cliente, control y de la cultura. Para la elaboración de estas recomendaciones, he optado por dos de estas estrategias, primeramente he optado pero la estrategia de la cultura, ya que, analizando los factores que causan esta desigualdad, vimos como un factor que siempre aparecía de manera directa o indirecta era la cultura, por tanto debemos intentar cambiarla, si queremos disminuir las desigualdades de género en el mercado laboral. No obstante si únicamente se aplica la estrategia de la cultura esta no resultará efectiva, por tanto se ha de complementar con alguna de las 4 estrategias restantes, y yo he escogido la estrategia de las consecuencias, pues me ha parecido la más indicada, pues a veces para moldear una conducta resulta muy necesario establecer una serie de consecuencias. Así pues hare una combinación de ambas estrategias.

En la estrategia de las consecuencias, utilizare el procedimiento de gestión por rendimientos. Este procedimiento, consiste en medir resultados, establecer unos criterios u objetivos específicos, recompensar el buen rendimiento y penalizarlo. Siguiendo este procedimiento, propongo que al final de cada año las empresas remitan un informe de manera obligatoria que favorezca la ley orgánica 3/2007 de la igualdad. Para llevar a la práctica muchas de las cosas que se establecen en esta ley, con relación al ámbito del mercado laboral. Este informe será obligatorio para todas las empresas que

tenga más de 5 trabajadores, pues resulta muy engorroso aplicar esto a empresas muy pequeñas, tanto a nivel del empresario como para el nivel del departamento, pues recibirían un exceso de informes. Estos informes se enviarán al departamento de empresa y ocupación de Cataluña. Y este departamento se encargará de analizar los informes. Recomiendo a este departamento, contratar a profesionales expertos en temas de desigualdad de género o de creación de políticas que favorezcan la igualdad de género.

En este informe se evaluarán criterios como:

- -La cantidad de empleados varones y cantidad de empleadas mujeres que dispone la empresa. Lo ideal es que se tenga un 50% de cada pero se aceptará mínimo un 40% ya sea este 40% hombres o mujeres. Para que la empresa pueda demostrar lo que dice, deberá adjuntar una fotocopia de cada uno de los contratos de sus trabajadores.
 - Cantidad de hombres y mujeres en puestos directivos o de altos cargos, siendo lo ideal 50% o mínimo aceptable un 40% de uno de los dos géneros. Para demostrar esto también servirán las fotocopias de los contratos.
- -Ofrecer una flexibilidad de horario para el tema de las reuniones y horas extras, ya que muchas mujeres al compaginar la vida laboral y las tareas domésticas, en ocasiones tienen problemas para compaginar ambas tareas, así pues el hecho de ofrecer una flexibilidad de horario les favorecería en muchos aspectos. Para que esto pueda realizarse, el encargado de organizar estas reuniones, deberá poner en algún lugar visible el motivo de la reunión y una serie de días y horas distintos, para que cada trabajador/a pueda votar el que mejor se adapte a sus necesidades, siendo el más votado el elegido. Para poder demostrar esto en el informe se adjuntará una fotocopia de dicho papel con la firma de cada trabajador/a.
- -Ofrecer una igualdad de salarios de género, es decir, una mujer o un hombre que tengan el mismo puesto de trabajo, y realicen las mismas horas deberán cobrar lo mismo. En caso de que un hombre, cobre más que una mujer (y viceversa) realizando un mismo puesto de trabajo y haciendo las mismas horas, deberá ir motivado por parte del empresario. Y esta motivación será evaluada, por los técnicos de este departamento.

- Promover una cultura no sexista, esto se valorará si esta oficina, el departamento de empresa y de ocupación no ha recibido ninguna queja de esa empresa de la cual se está evaluando, Pues todas las personas podrán enviar un e-mail a este departamento con los datos personales explicando situaciones de abuso o situaciones de discriminación, producidos por tal empresa. Este dato se guardara y se utilizará para puntuar de manera negativa este criterio.

Cada uno de los requisitos será puntuado sobre 2 puntos siendo el 2 la máxima equidad. Por lo tanto las puntuaciones serán sobre 10, siendo 10 la empresa con mayor equidad.

Una vez puntuados estos requisitos, se confeccionará una lista de orden descendente de empresas que presentan una mayor equidad. Esta lista será pública y se podrá publicar en la web de la Generalitat. Donde siguiendo el procedimiento de *ganárselos mentalmente* de la estrategia de la cultura, que dicho procedimiento consiste en forjar un entendimiento común del propósito, las funciones, los objetivos, los valores, las creencias y las situaciones de la organización. Se aplicará la herramienta de la comparación de los parámetros de rendimiento que permite contrastar organismos diferentes con el objetivo de incentivar a las empresas a adoptar esta nueva actitud hacia la igualdad de género. Pues estas listas especificarán la puntuación que se ha obtenido en cada uno de los requisitos del informe, facilitando así la comparación y competencia sana entre empresas, para conseguir la mayor puntuación.

Pero como propone el trabajo de Osborne y Plastrick para que la gestión por rendimiento sea más eficaz, se establecerán una serie de recompensas:

Primero tenemos los premios por rendimiento, que según el manual se otorgan a empleados un reconocimiento de carácter no financiero por sus logros. Esta herramienta será complementada con la herramienta de la celebración de éxitos que implica la creación de eventos habituales o espontáneos que homenajeen los logros alcanzados por personas individuales, equipos u organismos. Esta herramienta pertenece al procedimiento de *llegando al corazón* de la estrategia de la cultura dicho procedimiento consiste en crear vínculos emocionales, pactos etc. que moldean las actitudes y conductas de las personas transformando sus maneras de actuar. Teniendo en cuenta esto, se realizará de manera anual, un evento para el día 8 de marzo, que es el día

de la igualdad de género. Este evento será de entrada gratuita y podrán asistir los empresarios con sus empleados, donde se realizarán conferencias, que detallen estrategias y consejos que puedan servir a las empresas para reducir sus desigualdades de género. También se contará con asesores expertos en el tema que podrán asesorar de manera gratuita a todos/as los empresarios/as que lo soliciten, así como también se realizarán talleres entre hombres y mujeres que impliquen ponerse en la piel del otro etc. Al final de esta fiesta se otorgará 5 premios a las 5 primeras empresas que encabezen la lista realizada por el departamento de empresa y ocupación. Estos premios consistirían en trofeos de reconocimiento, vales de una cena gratis a algún restaurante, material de oficina etc.

La siguiente recompensa consiste en el salario psíquico el cual según el manual, proporciona a empleados, equipos u organismos beneficios casi financieros de valor real. Las 10 primeras empresas que presenten una mayor equidad de género se les premiará con publicidad, ya sea en canales públicos de televisión o de radio o de prensa. Esto ya es decisión del departamento. Por último, la última recompensa que se ofrece es que a las 20 primeras empresas de la lista que muestren mayor igualdad de género se les efectuará una devolución de hacienda del 5% siendo este variable del contexto económico.

Capítulo 7. Conclusiones

La pregunta principal de este trabajo, siempre ha sido averiguar si en el mercado laboral de Cataluña existía una igualdad de género. Después de un análisis riguroso de los elementos del mercado laboral, y de la construcción de un indicador, los datos nos muestran, que no.

Dentro del mercado laboral de Cataluña, se produce una desigualdad de género. A modo de síntesis, si observamos esta desigualdad de manera global a través del indicador (GILM), la adaptación del índice Gender inequality in labour market, se puede observar como la desigualdad no resulta abismal, sino que se encuentra a un 0,22 siendo 0 la máxima igualdad y 1 la máxima desigualdad, a pesar de esto, tenemos que tener en cuenta los valores extremos. Pues si analizamos una serie de elementos o ámbitos del mercado laboral catalán por separado, se observa como en algunos de ellos se produce una desigualdad de género bastante significativa.

Las barreras de la desigualdad han convergido. Actualmente, la desigualdad no se da tanto en la cantidad de hombres y mujeres ocupados, ni en la cantidad de hombres y mujeres asalariados. Sino que esta desigualdad se ha acentuado, en otros puntos. Uno de ellos es la segregación horizontal, es decir que las mujeres se encuentran concentradas en el sector de los servicios, que casualmente es el sector en el que menos se cobra. A esto hay que añadirle el hecho de que por regla general las mujeres cobran menos que los hombres, Y que las mujeres se concentran en las jornadas parciales que también es donde se cobra menos, puesto que muchos hombres no se hacen responsables de la crianza de sus hijos ni de las tareas del hogar lo que implica que estas tareas las acaben realizando las mujeres, lo que provoca que dispongan de menos tiempo para trabajar fuera de casa, lo que les lleva a preferir trabajos de jornada parcial, para poder combinar las tareas del hogar con el trabajo. También es curioso el hecho de que hay más hombres que mujeres trabajando en el sector privado, y al revés, hay más mujeres que hombres trabajando en el sector público, lo que cabe recalcar que en este sector se cobra menos que en el sector privado, pero proporciona más seguridad. Y Por último a estos ámbitos en los que se da una desigualdad de género hay que añadirle la mayor desigualdad que se da en el mercado laboral, y es la segregación vertical, esto es,

la dificultad de ascenso con el que se topan las mujeres, con respecto a los hombres, pues es muy difícil ascender en un empleo parcial, no obstante las que si trabajan a tiempo completo, se encuentran con dificultades para hacer horas extras y viajar pues han de cuidar a sus hijos y realizar tareas del hogar, lo que no parece ser un impedimento para los hombres. No obstante este techo de cristal que dificulta el ascenso de las mujeres, en muchos casos se produce por una discriminación indirecta, como por ejemplo el hecho de no invertir en una mujer por creer que esta abandonara pronto el trabajo y por lo tanto no será rentable (esto último está explicado en el capítulo de factores) o porque se considera que un los rasgos de liderazgo y responsabilidad pertenecen al género masculino.

Así pues, el hecho de sufrir mayor o menor desigualdad es acumulativa, es decir, si eres una mujer que trabaja a tiempo parcial en el sector servicios para el sector público seguramente cobrará menos que una mujer que realiza el mismo trabajo a jornada completa en el sector privado.

Como se ha podido observar a lo largo de este trabajo, las brechas de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo no han desaparecido, sino que se han ido desplazando hacia otros ámbitos.

Así pues, el hecho de sufrir mayor o menor desigualdad es acumulativa, es decir, si eres una mujer que trabaja a tiempo parcial en el sector servicios para el sector público seguramente cobrará menos que una mujer que realiza el mismo trabajo a jornada completa en el sector privado.

Por lo tanto a este punto del trabajo, puedo afirmar que los datos refuerzan la hipótesis inicialmente expuesta. La hipótesis afirmaba que en el mercado laboral de Cataluña existía una desigualdad de género y así es. En la hipótesis se afirmaba que esta desigualdad se concentraba en la dificultad para ascender y en la diferencia salarial, y así es, la desigualdad en estos dos puntos es tremendamente significativa, otro elemento que cabría añadirle a la hipótesis es que también esta desigualdad se concentra en el tipo de jornada laboral, pero sí que es verdad que la desigualdad en los salarios y en la asignación de puestos de gerentes y directivos la desigualdad es más significativa. Y efectivamente según los factores analizados esta desigualdad viene dada por un factor cultural de fondo.

Limitaciones

A lo largo de mi trabajo, me he encontrado con dos grandes limitaciones: La primera limitación, ha sido la falta de datos, es decir, me hubiese gustado que este trabajo fuese de un año más actual, como por ejemplo del 2013, pero me he encontrado con que no todas las tablas de los datos de IDESCAT eran del 2013, había una serie de datos como por ejemplo los salarios, que el año más actual era el 2011, así pues, me he tenido que amoldar i coger todos los datos de ese año el cual era el más próximo posible al año actual. La siguiente limitación vuelve a ser de datos, y en este caso del INE. Para el apartado del indicador, me hubiese gustado compararlo con otro año, anterior al 2011 pero me he encontrado con el problema de que las tablas sobre la jornada laboral y sobre los gerentes y puestos directivos, donde los datos de estas están extraídos del INE, no me ofrecía la posibilidad de un año anterior, solo se podía 2011,2012, 2013 lo cual no me coincidía con los datos del IDESCAT.

Bibliografía

Corbella,J.(2013) ” *La ciencia discrimina les dones: les investigacions dirigides per homes són més citades que altres científics*”. La Vanguardia(47.487): 26

Gary, B. (1992) *The economic way of looking at life*. Chicago: Department of economics, university of Chicago

Giddens, A. (2009): *Sociología*. Madrid: Alianza editorial.

Martín, C y Roiboó, I(2010) *Medición de las desigualdades de género en el mercado en el mercado laboral de Castilla- La Mancha*. CIm. Economía (17): 315-334

Maruani, M. et.al. (1998): *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria editorial.

Osborne, D y Plastrik, P. (2003): *Herramientas para transformar el gobierno*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Peirón,F (2013) *General Motors nombra una dona máxima directiva: Barra será la primera al capdavant d'una multinacional de l'automòbil*. La Vanguardia (47.486) 56

Recursos electrónicos:

Alonso, I, et.al. *La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo [en línea]*. Madrid: Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad (2012) <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/La_transferencia_buenas_practicas_para_igualdad_genero_empleo.pdf> [última consulta: 20 mayo 2014]

Dolado, J.*Dónde y porque de las diferencias salariales de género [en línea]*.Madrid: entrevistas, ¿quién es quién? MI+D (2004). <<http://www.madrimasd.org/informacionidi/entrevistas/quienesquien/pdf/19.pdf>> [última consulta: 20 mayo 2014]

Instituto d'estadística de Catalunya [En línea] <<http://www.idescat.cat/es/>> [última consulta: 20 mayo 2014]

Instituto Nacional de Estadística [En línea] <<http://www.ine.es/>> [última consulta: 20 de mayo 2014]

<<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/ifeminizacion.html>> [última consulta MARZO]

Larrañaga, M. *análisis teóricos de la desigualdad: área temática 3 economía feminista*.

[En línea] <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-6.pdf> [Última consulta: 29 de mayo 2014]

Anexos

Explicación del índice de feminización:

Este índice nos indica el número de mujeres representadas respecto a los hombres en una categoría determinada. Este índice se calcula, dividiendo el número total de mujeres de una categoría por el número total de hombres de la misma categoría. En lo que respecta, a la interpretación de este índice, si obtenemos un valor igual a 1, nos indicaría, la existencia de equidad. Si el resultado que obtenemos es inferior a 1, en este caso se interpretaría como la infrarrepresentación de mujeres. Al contrario ocurriría si el valor fuese superior a 1 lo que nos estaría indicando, la sobrerrepresentación de mujeres.