

**PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL
MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL
APLICACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD**

Autoras: Amparo Sanchis Manzano

Mercedes Roselló Vicente

Graduadas Sociales Colegiadas en el Excmo.

Colegio de Graduados Sociales de Valencia

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. APLICACIÓN DE LA LEY PARA LA IGUALDAD

I.- INTRODUCCIÓN.

“Nada justifica la desigualdad salarial para una mujer cuando ella realiza un trabajo de igual valor que el de un hombre. Esta injusticia ha sido ignorada por demasiado tiempo y, juntos, vamos a ponerle fin. La igualdad de remuneración para las mujeres se traduce en beneficios a lo largo de toda la vida para ellas y para sus familias: mejores perspectivas de carrera y de ingresos, mayor independencia y mayores inversiones en la educación y salud de sus hijos” (Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres).

Es conocida que la situación de la mujer en el mercado laboral español no es igualitaria. Fundamentalmente en tres aspectos: la diferente retribución, la distinta incorporación al mercado laboral y la desigual participación en cargos directivos. Repasemos brevemente los datos:

A) La brecha salarial

La brecha salarial en España sigue siendo una constante, en todos los sectores y prácticamente en todas las profesiones y cualificaciones:

*“De media, las mujeres cobran seis mil euros menos al año por hacer un trabajo de igual valor que los hombres, según el último informe del sindicato UGT, que destaca el aumento de la brecha entre 2010 y 2014”.*¹

“El salario medio en España creció en 2015, -último año con registros del Instituto Nacional de Estadística, hasta los 23.106,30€ según los datos publicados por el centro estadístico. La cifra es un 1,10% superior al año 2014, si bien entre los hombres el crecimiento de la retribución media es mayor, del 1,60%, mientras que en las mujeres, ha crecido un 1%. Los datos arrojan que entre los hombres, el salario medio anual llega a 25.992,76€ frente a los 20.051€ de las mujeres, una diferencia de 5.941,18€.

¹ Expansión, 20/02/2017

El 18,2% de las mujeres tuvo un salario igual o inferior al salario mínimo. La cifra entre los hombres es del 7,4%. Así mismo, el 66% de los trabajadores con ganancia baja –asalariados cuya ganancia hora está por debajo de los tercios de la ganancia mediana-, **son mujeres**".²

España es el sexto país con mayor brecha salarial de género de la UE. Aunque las mujeres tienen calificaciones igualmente buenas o a veces mejores que los hombres, a menudo sus habilidades no se valoran altamente y su progresión profesional es más lenta. Esta situación se tradujo en una diferencia de salario medio del 16% en la Unión Europea y en **un 18,80% en el caso de España en el año 2014**".³

Esta brecha salarial analizada por sectores constata la situación de desigualdad salarial entre hombres y mujeres:⁴

<i>Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	Mujeres: -22,54%
<i>Actividades especializadas, científicas y técnicas</i>	Mujeres: -20,64%
<i>Comercio mayor y menor y reparación veh. y motc.</i>	Mujeres: -22,63%
<i>Industria manufacturera:</i>	Mujeres: -19,41%
<i>Actividades inmobiliarias</i>	Mujeres: -19,10%
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	Mujeres: -18,17%
<i>Actividades artísticas, recreativas y de entret.</i>	Mujeres: -17,96%
<i>Suministro de energía eléctricas, gas, vapor y a.acondicionado</i>	Mujeres: -16,63%
<i>Información y comunicación</i>	Mujeres: -14,51%
<i>Otros servicios</i>	Mujeres: -13,95%
<i>Suministro de agua, actv.saneamiento y gestión residuos</i>	Mujeres: -13,50%
<i>Hostelería</i>	Mujeres: -13,08%
<i>Transportes y almacenamiento</i>	Mujeres: -12,89%
<i>Enseñanza</i>	Mujeres: - 9,22%
<i>Administración pública</i>	Mujeres: - 6,94%
<i>Construcción</i>	Mujeres: - 2,16%

Según este informe de UGT, hay un sector donde la mujer percibe salarios superiores a los hombres, aunque apenas trabajan en dicho sector 3.500 mujeres:

<i>Industrias extractivas</i>	Mujeres: +10,50%
-------------------------------	-------------------------

(Sorprende este dato no por la mayor percepción salarial, sino que la misma se produzca con tan escasa presencia de la mujer en este sector, al igual que ocurre en el sector de la construcción que, siendo una actividad donde el hombre tiene una muy alta participación, la diferencia salarial es de las más bajas).

² La Vanguardia, 28/06/2017

³ Humania, 08/03/2017

⁴ UGT, 30/08/2017

Estas cifras dejan al descubierto que las políticas de igualdad de género no se están aplicando o se están aplicando de una forma absolutamente deficiente. Dentro de las propuestas de los agentes sociales para paliar estas diferencias, tenemos: “UGT plantea incrementar las sanciones a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género, obligarlas a revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo y a que desarrollen planes de igualdad a partir de 25 trabajadores”.⁵

B) Situación actual del mercado de trabajo

La Encuesta de Población Activa referida al **segundo trimestre de 2017**⁶ muestra los siguientes datos (en miles):

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
OCUPADOS	10256,9	54,52%	8556,4	45,48%	18813,3
PARADOS	1901,4	48,58%	2012,9	51,42%	3914,3
TOTAL ACTIVOS	12158,3	53,50%	10569,3	46,50%	22727,6



PARADOS POR SECTORES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Agrario	206,0		
Industria	171,5		
Construcción	136,4		
Servicios	1.258,7		
No clasificables	2.141,8		
Tasa de actividad	58,8	64,7	53,3
Tasa actividad 16 a 64 años	75,1	80,2	69,9
Tasa de empleo	48,7	54,6	43,

⁵ Expansión, 20/02/2017

⁶ INE, 27/07/2017

Tasa de empleo de 16 a 64 años	62,0	67,6	56,5
Tasa de paro	17,2	15,6	19,0

Las cifras hablan por sí mismas: además de la brecha salarial existente, el desempleo es mucho mayor en las mujeres que en los hombres, situación que se ve agravada con una proporción muy alta de empleo con parcialidad, tal como se desprende de la evolución de los contratos de trabajo temporales a tiempo parcial registrados en los meses de enero a julio de 2017:⁷

Total contratos: 3.936.552

Hombres: 1.655.627

Mujeres: 2.280.925

Dejando al margen la elevadísima eventualidad existente, -de la que llama la atención que solo durante el mes de junio de 2017 se registraron un total 703.284 contratos, de los que 400.764 se celebraron con mujeres-, nótese que la eventualidad a tiempo parcial en la mujer supone el **57,94%** frente al 42,06% de los hombres.

La parcialidad desde el punto de vista del contrato indefinido mantiene una proporción similar a la eventual, al analizar los contratos de trabajo indefinidos a tiempo parcial en el mismo período, esto es, de enero a julio de 2017:⁸

Total contratos: 452.654

Hombres: 192.829

Mujeres: 259.825

Como se ve, en la mujer la parcialidad indefinida supone un **57,40%** frente al 42,60% en los hombres, existiendo una ligera disminución en la participación del total sobre la parcialidad eventual –en este caso, el mes con mayor incidencia en la contratación ha sido el mes de marzo con un total 74.379 contratos de los que 43.310 se han celebrado con mujeres-.

Estos datos constatan la precariedad del mercado laboral español. Solo hay que ver que el total de contratos celebrados en 7 meses a jornada parcial ascienden a 4.389.206.

El total de población activa según la EPA del segundo trimestre de 2017, es de 22.727.600 personas, la situación frente a la que nos encontramos es que cada persona activa ha celebrado 0,19 contratos. Y esto comparado con población activa, ya que la ocupada es de 18.813.300 personas de las cuales 8.556.400 son mujeres, esto es, el **45,48%** de ocupación femenina suponiendo la parcialidad un **57,67%** en el conjunto de contratos indefinidos y eventuales.

⁷ SEPE, 23/08/2017

⁸ EPA-INE, 27/07/2017

II. MARCO NORMATIVO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres intentó corregir esta situación. En su Título Preliminar, fija:

Artículo 1 Objeto de la Ley

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, las cifras indicadas arriba hacen pensar en la inaplicación de esta Ley. La desigualdad de género en el actual entorno socio-laboral-económico que acabamos de repasar choca frontalmente con la Ley Orgánica 3/2007, que invoca y se inspira en la Constitución Española, artículos 9.2 y 14, y además, con el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que en su apartado 2.c) fija que los trabajadores tendrán derecho a “*A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

Y el artículo 28 del mismo precepto legal, fija: “*Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.*

Y desde el punto de vista del cumplimiento formal de la norma, existen sanciones para las empresas que no cumplen con lo dispuesto en la LO 3/2007, reguladas en el artículo 46 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISO):

“Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

- a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y*
- b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.*

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;*
- b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.”*

Además, el artículo 40.1 gradúa:

“No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6.250 euros.

Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros”.

Y en otro orden, el Código Penal referente a los delitos contra los derechos de los trabajadores, en los artículos 314 y 318 en lo referente a personas jurídicas, establece:

Artículo 314 “Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la

representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.”

Artículo 318 “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.”

III. IMPLICACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DE LOS AGENTES SOCIALES.

La Ley Orgánica 3/2007 ya cuenta con algo más de 10 años, sin embargo solo el 10% de las empresas obligadas cuenta con un Plan de Igualdad. Es más, la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo ya contaba con el anteriormente mencionado artículo 4.2.c), el cual no ha sufrido modificación hasta nuestros días, contando pues, con más de 37 años y el artículo 28 si bien ha experimentado dos modificaciones (1994 y 2002), en esencia, mantiene la misma redacción, llevando por tanto, más de 37 años, prohibiendo expresamente al pagador la discriminación profesional y/o salarial.

Por ello, la situación clama por una intensa concienciación, en primer lugar, de todos los operadores sociales implicados; en segundo lugar, una voluntad real y no tan solo manifestada, de adoptar medidas para que la igualdad de género sea una perspectiva diaria y no de meras cifras. Y ello es así si nos atenemos al número de empresas que no cumplen con la igualdad: *“sólo el 10% de las empresas de más de 250 empleados, cumple la Ley de Igualdad. De las 62.604 sociedades españolas que cuenta con un presidente, es mujer sólo en el 17% de los casos”*.⁹

En la información pública del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer y Plan de Igualdad de Oportunidades, se cuenta con un apartado denominado *“Red de empresas con distintivo Igualdad en las empresas”* o *Red Die*.¹⁰ A tenor de la información que se ofrece, esta red se compone de aquellas que habiendo implantado un plan de igualdad, solicitan dicho distintivo.

En la información del programa que aparece fechado en **junio 2016**, constando ser un **Proyecto Cofinanciado por el Fondo Social Europeo**, y en su contenido indica que la Red fue inaugurada el **3 de junio de 2013** y desde esa fecha hasta el momento *“se han celebrado cuatro jornadas técnicas: Madrid,*

⁹ CincoDías, 12/01/2017

¹⁰ MSSSI

3 de junio 2013; Barcelona, 23 de octubre de 2013; Madrid, 14 de julio de 2014 y Valencia, 20 de noviembre de 2014.

De esta información, cabe destacar que tanto las jornadas técnicas como las actuaciones llevadas a cabo desde este Organismo, son a todas luces, insuficientes, es más, han sido tan escasas que quedan diluidas en el tiempo, restándoles la efectividad que pudieran haber tenido en el momento de su celebración, (el Ministerio no informa sobre el impacto de las jornadas, ni facilita datos tales como asistentes, informes, debates, conclusiones, etc). Quizá por ello, en estos momentos, dicha Red está integrada por tan **sólo 127 empresas**, tal como se informa en su [web](#)¹¹:

“La Red DIE está formada, tras las seis convocatorias llevadas a cabo (2010-2015), por 127 empresas, en las que trabajan alrededor de 209.300 personas, de las que aproximadamente el 40% son mujeres. Son empresas muy diversas, de distintos tamaños y sectores de actividad, con un objetivo común: construir un entorno laboral igualitario que convierta la política de igualdad de la empresa en una de las principales estrategias organizativas, cuyo impacto, desarrollado a través del propio plan de igualdad, colabore positivamente en los resultados económicos de la empresa”.

De la comprobación de las 127 empresas que componen la Red Die, resulta lo siguiente:

- 1) En la web sólo figuran relacionadas **121** empresas y no 127 como se publicita. (la web puede estar desactualizada)
- 2) Las empresas que componen la Red, son básicamente del sector privado entre la que se encuentran distintos sectores, como banca, eléctricas, constructoras, etc., así como distintas Mutuas Patronales de Trabajo. Sin embargo, en cuanto a operadores sociales, tan sólo figura con el distintivo, CCOO Región de Murcia. Se han localizado tan sólo dos empresas públicas –salvo error u omisión, por no indicarlo en la ficha-.
- 3) No figuran con distintivo, ninguna Universidad española, ni Consejerías o Consellerías, así como ningún Ministerio.
- 4) Figuran numerosas empresas que han desarrollado e implantado un plan de igualdad, sin estar obligadas a ello, y destacamos positivamente este hecho que lamentablemente parece que solo ocurre en la empresa privada.

La contundencia de los datos respalda la afirmación anterior: hace falta principalmente y sobre todo, una voluntad real de cambiar la situación, por parte de todos los operadores sociales, no bastando, como queda claramente de manifiesto, la creación de organismos, departamentos o secciones, que luego terminan estancados sin ningún tipo de desarrollo ni de actuación, convirtiéndose en el resultado de una voluntad formal pero no real.

¹¹ http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/bienvenida_red_die_2

¿Se puede concluir que la inaplicación de la Ley sale barata? No debería, a tenor de las sanciones que establece la LISOS y que anteriormente hemos visto.

Y a este respecto, las actuaciones inspectoras llevadas a cabo en los últimos años por la Inspección de Trabajo han sido:

AÑO 2013:

*“Multas por un importe global de poco más de un millón de euros en un año a un centenar de empresas por incurrir en prácticas de discriminación por razón de sexo a sus trabajadoras. Es el balance recogido en la memoria anual de la Inspección de Trabajo en 2013, ejercicio en el que esa unidad, dependiente de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo, levantó acta de infracción a 110 empresas por este motivo e impuso multas que, en conjunto, supusieron 1.063.818 euros. El año anterior, las sanciones ascendieron a prácticamente la mitad (563.330) y el número de sociedades sancionadas fue de 82. Según la memoria anual de la Inspección, la mayoría de las multas de 2013 tuvieron que ver con el incumplimiento o la ausencia de planes de igualdad en empresas que están obligadas a contar con uno: en este caso, hubo 1.397 actuaciones que acabaron en 42 infracciones por un importe total de 151.893 euros. No obstante, las actuaciones en materia de igualdad representaron solo el 1,12% de todas las acciones que llevó a cabo la Inspección el año pasado”.*¹²

AÑO 2014:¹³

Dentro del Plan de Actuación 2014 sobre el cumplimiento de la normativa en materia de medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se realizaron las actuaciones y obtuvieron los resultados que se reflejan en el cuadro siguiente:

Materia laboral	Actuaciones	Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadores infracciones	Requer.
Discriminación por razón de sexo	1.373	14	106.885 €	118	73
Acoso Sexual	689	8	12.392 €	709	143
Planes de Igualdad y otras obligaciones	1395	27	101.763 €	19.292	495
Acoso discriminatorio por razón de sexo	239	0	0 €	0	74
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	725	7	21.130 €	22	45
Discriminación en la negociación colectiva	821	0	0 €	0	2

¹² Eldiario.es, 07/03/2017

¹³ dgitss@meyss.es

AÑO 2015: ¹⁴

Dentro del Plan de Actuación 2015 sobre el cumplimiento de la normativa en materia de medidas para la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** se realizaron las actuaciones y obtuvieron los resultados que se reflejan en el cuadro siguiente:

Materia laboral	Actuaciones	Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadores infracciones	Requer.
Discriminación por razón de sexo	1.357	25	227.390,00	376	75
Acoso Sexual	976	7	26.255,00	576	348
Planes de igualdad y otras obligaciones	769	19	75.233,00	16.660	304
Acoso discriminatorio por razón de sexo	247	6	98.752,00	1.445	60
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	653	9	14.383,00	19	55
Discriminación en la negociación colectiva	623	0	0	0	6

Con estos datos, no existe la menor duda de que la Ley Orgánica 3/2007 que nos ocupa, no ha calado en la sociedad ya que, cómo es posible que pese a la labor que efectúa la Inspección de Trabajo, tan pocas empresas hayan implantado planes de igualdad?

En el año 2013 se llevaron a cabo 1.397 actuaciones por incumplimiento o ausencia de planes de igualdad, con el resultado de 42 infracciones; en 2014 se llevaron a cabo 1395 actuaciones y se levantó acta de infracción en 27 de ellas y en 2015 –última memoria anual publicada por la ITSS a fecha de octubre de 2017-, 769 actuaciones acabaron en 19 infracciones, -llamando poderosamente la atención que, en primer lugar se hayan llevado menos actuaciones a cabo en esta materia durante el año 2015. Sin embargo, proporcionalmente, las infracciones han sido más numerosas-, suma un total de 88 actas de infracción en tres años, situación que refuerza nuestra percepción de que no existe una verdadera sensibilidad por una situación que además de ser grave, está presente en el día a día de los centros de trabajo con independencia de que pertenezcan al sector público o al privado, provocando graves perjuicios en la trayectoria profesional de muchas mujeres.

Según datos del INE¹⁵ en número de empresas en España que contaban con más de 200 trabajadores:

AÑO	Empresas de 200 a 499 trabajadores	Empresas de 500 a 999 trabajadores	Empresas de 1000 a 4999 trabajadores	Empresas de 5000 o más trabajadores
2017	3.756	969	709	118
2016	3.489	951	674	109
2015	3.340	937	683	107
2014	3.346	942	646	103

¹⁴ dgitss@meyss.es

¹⁵ <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=299>

Estos datos dejan especialmente claro que no se llevan a cabo suficientes actuaciones inspectoras, quizá por dotar a la misma de pocos medios si se comprueba el número de plazas convocadas en los últimos años:

AÑO	INSPECTORES	SUBINSPECTORES
2017	45+10*	55+10* S.Social 60 Salud laboral
2016	34+ 6*	30+ 4* S.Social 50 Salud laboral
2015	35+ 8*	76+ 4*

(* Promoción interna)

Estas cifras resultan irrelevantes si se comparan con los años 2008 y 2009 donde se convocaron 120 y 100 plazas de inspectores, así como 80 y 43 plazas de promoción interna. En cuanto a subinspectores, se convocaron en las mismas fechas 45 y 55 plazas.

Al cierre de cada ejercicio son muchas las empresas que se quedan sin recibir visita de comprobación por parte de la Inspección, que obligue a cumplir con la Ley o con el Convenio Colectivo que puede exigir que las empresas aunque no cuenten con más de 250 trabajadores, deban implantar un Plan de Igualdad. Ciertamente es que la información resulta confusa en cuanto al número de las que sí lo han llevando a cabo, ya que la mayor parte de Comunidades Autónomas cuentan con Registro de planes y con sus propios distintivos, y en dichos Registros, se comprueba que constan inscritas empresas que poseen distintos centros de trabajo en todo el territorio nacional, pero todo parece indicar que muchas empresas que sí han implantado plan de igualdad, no se han inscrito en ningún Registro ni estatal ni autonómico, con lo que cabe concluir que los mismos no han sido visitados por ningún sector de la Administración, aunque sí han sido pactados vía Convenio Colectivo entre las empresas y los representantes de los trabajadores.

A este respecto leíamos recientemente en la prensa:

*“La vicepresidenta del Consell y Consellera de Igualdad, Mónica Oltra, ha aplaudido el “esfuerzo por feminizar la plantilla” por parte de la dirección de la factoría Ford de Almussafes (Valencia) y ha pedido que sometan su plan de igualdad al visado de la Generalitat. Visado también es un sello de calidad”, ha asegurado Oltra en declaraciones a los periodistas tras entrevistarse con el director de Fabricación de Ford.”*¹⁶ **Sin embargo, la situación en el sector público de la Comunidad Valenciana tampoco es**

¹⁶ La Razón, 29/08/2017

halagüeña ya que “Solo una de cada cinco entidades del sector público valenciano tiene plan de igualdad”¹⁷

Importantes empresas españolas que sí han negociado, pactado e implantado planes de igualdad, no constan inscritas en ningún registro, como pueden ser el caso ya referido de Ford España, S.A., pero también falta Mercadona, S.A., El Corte Inglés, S.A, Consum, Sociedad Cooperativa, y otras tantas más.

En estos momentos, en el año 2.017 y a pesar de la multitud de normas para proteger a la mujer trabajadora, la importante brecha existente no disminuye, con lo que en realidad la situación es de desprotección.

Y esta desprotección se hace todavía más patente al comprobar cómo la discriminación profesional y salarial viene siendo desde hace años, una constante en las empresas españolas. Diversas resoluciones de órganos judiciales nos ponen de manifiesto esta discriminación:

- **STC, Sala Segunda, Sentencia 2/2017, de 16 de enero:** trabajadora a la que, con posterioridad a una baja por embarazo y maternidad, se le impide ejercer su derecho preferente de modificación de las condiciones laborales reconocido por convenio.
- **STC, Sala Primera, Sentencia 162/2016, de 3 de octubre. Recurso de amparo 5281-2014:** vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón del sexo: resoluciones administrativas y judiciales que niegan derechos económicos y profesionales inherentes al nombramiento como Magistrada a quien no pudo tomar posesión de la plaza al disponer de licencia por riesgo de embarazo.
- **STC, Sala Primera, Sentencia 66/2014, de 5 de mayo. Recurso de amparo 3256-2012:** desestimación a la trabajadora de solicitud de retroacción de efectos de los derechos como funcionaria judicial al momento de toma de posesión de los restantes compañeros de su promoción. Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón del sexo: resoluciones administrativa y judicial que deriva de la maternidad una desventaja para la mujer trabajadora.
- **STC, Sala Segunda, Sentencia 214/2006, de 3 de julio. Recurso de amparo 5499-2003:** INE, vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo: suspensión de la demanda de empleo de una trabajadora a causa de su situación de baja por maternidad.
- **STC, Sala Primera, Sentencia 175/2005, de 4 de julio. Recurso de amparo 2928-2001:** vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo: extinción de contrato temporal de una trabajadora a causa de su embarazo, prueba y nulidad radical.
- **STC, Sala Primera, Sentencia 182/2005, de 4 de julio. Recurso de amparo 2447-2002:** vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo: postergación profesional de una trabajadora a causa de sus embarazos y maternidades.
- **SAN, Sala de lo Social, Sentencia 76/2013, número de recurso 294/2012:** discriminación salarial entre hombres y mujeres.

¹⁷ Levante- EMV, 24/10/2017

- **STS, Sala de lo Social, Sentencia 133/2010 de 18 de julio de 2011 número de recurso 133/2010:** discriminación indirecta.
- **STS, Sala de lo Social, Sentencia 84/2017 del 10 de enero, casación 283/2015:** discriminación por computar el riesgo y posterior maternidad como ausencias para el cálculo de incentivos.
- **STS, Sala de lo Social, Sentencia 633/2017 del 24 de enero, recurso 1902/2015:** discriminación salarial por razón de sexo, al cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo por adaptación a su octavo mes de embarazo y posterior lactancia, no se le retribuye atendiendo a las guardias efectuadas.

Estas sentencias son sólo una muestra de la innumerable cantidad existente en cuanto a **discriminación directa**, que tal como define la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 6:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

La **discriminación indirecta** viene definida en su punto 2: *2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*

Y esta discriminación indirecta queda clara y manifiesta al comprobar cómo innumerables empresas españolas, pese a tener una proporción más alta de mujeres en plantilla, cuentan con muy escasa representación en los puestos de mando.

IV. LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

La composición de los Consejos de Dirección de algunas de las empresas españolas de mayor calado en cuanto al número de personas empleadas, son los que siguen:

EL CORTE INGLÉS, S.A.: a fecha 31/12/2015¹⁸

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Plantilla	91.913	37%	63%

¹⁸ www.elcorteingles.es, informe de actividad ejercicio 2015

Consejo de dirección	11	8	72,73%	3	27,27%
----------------------	----	---	--------	---	--------

La participación de la mujer en el órgano de decisión, es absolutamente desproporcionada comparada con la composición de la plantilla, esto es, un 27% frente al 63% de mujeres empleadas.

Respecto a la composición de los mandos intermedios, no consta información.

MERCADONA, S.A.: a fecha 31/12/2016¹⁹

	TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
Plantilla	79.000	35%		75%	
Comité de dirección	14	12	85,71%	2	14,29%
Consejo de administración	8	3	37,5%	5	62,5%

Nuevamente se constata una absoluta desproporción de la participación comparada con la composición de la plantilla, es decir, un 14,29% frente al 66%.

Resaltar que el Consejo a excepción de uno de sus miembros, está compuesto por familiares, incluidas las cuatro hijas de Juan Roig.

Al igual que en el caso anterior, no consta información sobre la composición de los mandos intermedios, como son jefes o responsables de tienda.

GRUPO INDITEX, a fecha 31/12/2016²⁰

	TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
Plantilla	162.450	24%		76%	
Consejo de Administración	9	8	88,89	1	11,11

¹⁹/www.mercadona.es , memoria anual 2016

²⁰ <http://static.inditex.com/annual>

Un ejemplo más de desproporción.

CONSUM, SOCIEDAD COOPERATIVA, a fecha 31/12/2016²¹

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Plantilla	13.504	27,3%	72,7%
Consejo Rector	12	4	8
		33,33%	66,67%
Comité Social	16	8	8
		50,00%	50,00%

Consum en 2016 volvió a ser reconocida **por cuarto año consecutivo “Top Employers”** como una de las mejores empresas de España para trabajar.

GRUPO SANTANDER, a fecha 31/12/2015 ²²

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Plantilla	188.492	55,00%	45,00%
Consejo de dirección	16	10	6
		62,50%	37,50%

GRUPO BBVA, a fecha 31/12/2016²³

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Plantilla	134.792	46,00%	54,00%

²¹ <https://www.consum.es>

²² <http://www.santanderannualreport.com/2016/es/informe-anual/vision-y-creacion-de-valor/empleados.html>

²³ www.bbva.es

Consejo de Administración	13	10	76,92%	3	23,08%
---------------------------	----	----	--------	---	--------

SEAT, a fecha 31/12/2016²⁴

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Plantilla	13.968	79,40%	20,60%
Consejo de Administración	8	8	100,00%

Absoluta desproporción en el caso de Seat.

MANGO a fecha 31/12/2016²⁵

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Plantilla	16.000	20%	80%
Consejo de Administración	5	5	100%
			0
			0%

Resulta curiosa la ausencia de la mujer en una empresa cuyo perfil de consumidor es fundamentalmente femenino.

GRUPO MEDIASET a fecha 31/12/2016²⁶

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Plantilla	1.274	50,24%	49,76%
Consejo de dirección	13	12	92,31%
			1
			7,69%

Como se ve, la participación de las mujeres en los puestos de dirección, es muy inferior a la de los hombres, hasta el punto de que llama la atención la siguiente noticia: “La presencia de mujeres en

²⁴ www.seat.es

²⁵ <http://press.mango.com>

²⁶ www.mediaset.es

consejos de empresas del Ibex crece hasta el 21,8%”.²⁷ Desgranando a continuación las empresas del Ibex, con mayor y menor participación de mujeres a nivel dirección, y el siguiente texto: *“El Código de Buen Gobierno Corporativo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores recomienda incluir “objetivos específicos” para favorecer la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y establece como fin específico que las consejeras supongan el 30% para el año 2020”*

Según el último informe de Gobierno Corporativo publicado por la CNMV, la participación de la mujer en los consejos de administración de las sociedades cotizadas es la siguiente²⁸:

Presencia de mujeres en los consejos

CUADRO 15

	Nº de consejeras				% sobre el total				Nº de sociedades con mujeres				% sobre el total			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Ibex35	66	75	78	90	13,5	15,6	16,7	19,6	31	32	32	34	88,6	91,4	91,4	97,1
Más de 500 M. €	23	23	32	37	9,6	8,5	11,6	12,9	14	14	19	22	66,7	58,3	73,1	78,6
Menos de 500 M. €	66	71	71	80	8,7	10,8	11,8	13,8	46	48	47	50	51,1	57,8	58,8	67,6
TOTAL	155	169	181	207	10,4	12,0	13,5	15,6	91	94	98	106	62,3	66,2	69,5	77,4

Fuente: IAGC de las empresas y elaboración propia.

Se constata que la presencia de la mujer en los consejos de administración de grandes empresas es escasa, aunque creciente. Del 62,3% de empresas que contaban con alguna mujer en su consejo en 2012 se ha pasado al 77,4% en 2015. Representaban un 10,4% del consejo en 2012 frente a un 15,6% en 2015.

Pero los datos son en realidad peores de lo que parece:

- En primer lugar, estas estadísticas solo se refieren a las sociedades cotizadas. Según Price Waterhouse²⁹ **el 70% de las sociedades españolas no tiene a ninguna mujer en su consejo de administración.**
- En segundo lugar, aún dentro de las sociedades cotizadas, cuanto más se asciende en la jerarquía empresarial menor es la presencia femenina. En el citado informe de de la CNMV se indica que el porcentaje de mujeres que ocupan el cargo de presidente del consejo se situó en 2015 en el 5,9% (5,8% en 2014), y que de las 207 consejeras solo un 11,6% eran miembros de la comisión ejecutiva (14,9% en 2014).

²⁷ El Confidencial.com, 19/10/2017

²⁸ Fuente: CNMV, https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2015.pdf

²⁹ “Inspirando casos de éxito en diversidad de género”, que cita el Informe de PwC “Insights from Boardroom 2012. Board evolution. Progress made, yet challenge persist”, 2012.

Se observa que la “recomendación de incluir objetivos específicos” de la CNMV, **no va dirigida al plano de la igualdad, sino de la paridad**, conceptos absolutamente distintos y que hay que calificar como de error, porque, cómo puede comprenderse que si tal como hemos visto, la EPA al segundo trimestre de 2017, la mujer participa en el mercado de trabajo en un **45,48%**, en los puestos de dirección su participación sea del **21,8%** tal como vemos en las empresas del IBEX.

No hay que olvidar que el nivel de formación de la mujer en España está al nivel del hombre a tenor de los siguientes datos:³⁰ *“Es conocido que, por regla, general el rendimiento educativo de las mujeres es algo o bastante más elevado que el de los varones a lo largo de toda la enseñanza formal, lo que acaba manifestándose en que las primeras están, hoy, sobrerrepresentadas en la enseñanza universitaria. Su peso en este nivel educativo debería ser inferior al 50%, en correspondencia con su peso poblacional en las edades típicas de la enseñanza universitaria. Sin embargo, en España se sitúa en el 54% (y es todavía más elevado, un 58%, entre los titulados)”*.

España, cuenta con un 54% de mujeres formadas a nivel universitario para que en 2020 participen en un 20% en los cargos de decisión de las principales empresas del país? La situación no puede calificarse de coherente.

La poca participación de la mujer en puestos de dirección, es decir, que el llamado **techo de cristal** sigue siendo una realidad laboral:

*“El techo de cristal en la gran empresa empieza a resquebrajarse. La educación, el desarrollo tecnológico, la flexibilidad laboral, la voluntad y la valentía son algunos de los elementos que han permitido avanzar, aunque poco a poco, hacia la igualdad de género en el mundo laboral, donde aún hay mucho machismo”*³¹

En esta misma noticia, el periódico Público informa sobre la celebración del foro **“Women Working for the World”** que se celebró en Madrid para reivindicar el papel de la mujer como motor de cambio, en lo que sería la primera ocasión que tenga lugar en Europa.

Llama la atención la observación del periodista quien indica que ejerció como anfitrión del foro, el despacho Cuatrecasas Gonçalves-Pereira, ya que el foro se celebró en el auditorio en Madrid con que cuenta dicho despacho. El Presidente Ejecutivo de dicho despacho, Rafael Fontana, manifestó que *“la desigualdad entre hombres y mujeres es un problema cultural que supone una importante pérdida de talento para las empresas. Las mujeres son mejores por ejemplo, en la resolución de conflictos”*.

Llegados a este punto, el periodista Jorge Otero, observa que: *“Sin embargo, Fontana podría aplicarse el refrán de en casa del herrero..., en su empresa, uno de los principales bufetes del país, sólo un 14% de los socios son mujeres, cuando el 57% de la plantilla, lo es”*.

³⁰ <http://www.universidadsi.es/>

³¹ Público, 6/10/2016

Esta plataforma de debate que fue el foro, llevaba como título *Las mujeres como motor de cambio*, con el objetivo de dar visibilidad a las oportunidades y problemáticas económicas, sociales y políticas de las mujeres a nivel global, fomentando el empoderamiento de la mujer.

El término "**techo de cristal**" (en inglés "**glass ceiling**"), describe la limitación de ascenso de las mujeres en las organizaciones. Se frena la carrera profesional de la mujer impidiéndole seguir avanzando. Este término, apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en el año 1986 en EEUU donde se describían las barreras invisibles a las que estaban expuestas las mujeres trabajadoras sobre todo aquellas que poseen una alta cualificación profesional y que les impide ascender en el mundo laboral a puestos directivos, al margen de sus logros o méritos.

Esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía organizativa, bloqueando el ascenso a los cargos más altos en el organigrama jerárquico de las empresas.

El pasado 08/02/2017, Carmen Vela, Secretaria de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, presentaba el informe "**Científicas en Cifras 2015**". En este documento se muestra que España sigue por encima de la media Europea en cuanto a doctoras e investigadoras. Este porcentaje se mantiene desde el año 2009 que es de un 39% frente del 33% de media Europea. Pero a pesar de esto, a finales del 2015 solo había una mujer que ostentaba el cargo de Rectora en Universidad Pública.³²

Otro sector donde la mujer cuenta con una gran representación es la **judicatura**:³³

"Las mujeres representan ya el 62,5% de los miembros de la Carrera Judicial de menos de 51 años. Entre los 51 y los 70 años, el porcentaje es el contrario: los hombres suponen el 63,6%. En total, en España hay 5.352 jueces y magistrados en activo, de los que el 52% son mujeres. De los 30 miembros de la Carrera Judicial en excedencia voluntaria por cuidado de hijo, solo uno es hombre. Las mujeres son mayoría en los Juzgados de lo Penal, de lo Social, de Vigilancia Penitenciaria, de Menores, de Primera Instancia, de Instrucción y de Violencia sobre la Mujer. Los hombres, por su parte, son mayoría en los Juzgados de lo Mercantil, de lo Contencioso-Administrativo, órganos centrales y órganos colegiados".

Veamos estos porcentajes hombres-mujeres de participación, más detallados:

ÓRGANO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		
Tribunal Constitucional	12	10	83.33%	2	16.6%
Sala de Gobierno del Tribunal Supremo	13	13	100%	0	0%

³² <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site>

³³ <http://www.poderjudicial.es/>

Tribunales superiores de
Justicia:

- Presidentes/as	17	16	94,12%	1	5,88%
- Miembros natos	110	87	79,9%	23	20,1%
- Miembros electos	129	86	66.66%	43	33.33%
- Secretarios/as de gobierno	17	8	47,06%	9	52.94%

V. CONSECUENCIAS

La situación tal como se refleja en estos momentos, tardará mucho en solucionarse, a tenor del Resumen ejecutivo efectuado por la Organización Internacional del Trabajo, denominado **“Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016”**³⁴, y cuya lectura es totalmente esclarecedora, confirmando que la situación de discriminación laboral en la mujer, es una situación a nivel mundial y cuyo trabajo basa fundamentalmente en los siguientes puntos:

“La brecha de género en las tasas de empleo y de participación en la fuerza de trabajo apenas se ha reducido: De 1995 a 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,60%.

Las mujeres jóvenes se enfrentan al mayor riesgo de desempleo: En casi todas las regiones del mundo, el desempleo está afectando en mayor medida a las mujeres jóvenes que a los hombres jóvenes.

La calidad de los empleos de mujeres sigue siendo un desafío: Las mujeres continúan estando excesivamente representadas como trabajadores familiares auxiliares.

La brecha de género en la distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas significa que las mujeres tienen más probabilidades de menos horas a cambio de una retribución o beneficios: En los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

Si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán 70 años para colmar la brecha salarial por razón de género: A escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23%, o en otras palabras, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres, dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres. Estas diferencias no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con la necesidad de que las mujeres interrumpan su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales como por ejemplo, tras el nacimiento de un hijo.

³⁴ <http://www.unesco.org>

Las desigualdades de género en el trabajo se traducen en brechas de género en lo que respecta al acceso a la protección social, en particular las prestaciones de maternidad y de vejez: La brecha de género en el empleo y en la calidad del mismo, significa que las mujeres tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo.

Se necesita un marco de política integrado para promover el acceso de las mujeres a más y mejores empleos: A pesar de los recientes avances en los logros educativos –en muchos países existen actualmente más mujeres que hombres universitarios-, las mujeres experimentan múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral.

Es preciso desplegar esfuerzos para hacer frente a la segregación sectorial y ocupacional: Los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura de trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente femeninas y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar, limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y en las decisiones conexas, y ostenten cargos de alto nivel.

Es preciso colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres: La gran carga de actividades de cuidado que asumen las mujeres y los sistemas por los que el salario neto y las prestaciones sociales aumentan con la antigüedad en un empleo, amenazan más aún con incrementar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Las labores de cuidado no remuneradas deben reconocerse, reducirse y redistribuirse, y debe lograr la armonización entre la vida laboral y familiar: La protección social inadecuada dificulta el acceso de las mujeres a más empleos”.

Todos estos puntos son los pilares sobre los que se asienta la desigualdad laboral, la cual es innegable que existe y su existencia está motivada por una protección insuficiente a la mujer trabajadora, lo que nos lleva a la situación que estamos analizando:

- Menos mujeres ocupadas que hombres, traducido en un desempleo femenino más elevado que el masculino.
- Trabajo de peor calidad, ya que el nivel de contratos eventuales que hemos visto que se efectúan a mujeres, son mucho más numerosos que en el caso de los hombres.
- Mayor tasa de parcialidad.
- A mismo trabajo, menor salario.
- Paréntesis laborales por cuidado de hijos o de mayores.
- Menor acceso de la mujer a cargos directivos

Estas circunstancias conducen a la población trabajadora femenina a un empobrecimiento tanto directo dada la brecha salarial, como indirecto, dada la inferior cotización y en correspondencia, menor prestación, como por ejemplo, la jubilación:

*“454,38 euros. Esta la distancia entre la pensión de jubilación media de un hombre con el de una mujer en España. En concreto, mientras que un hombre cobra una media de 1.197,19 euros, la de la mujer es de 742,81; una distancia del 37,95%. Así lo refleja un informe de UGT presentado hoy en el que afirma que la brecha salarial durante la vida laboral de las mujeres -23,25%- tiene un efecto directo en la cuantía de las pensiones”.*³⁵

Los datos son contundentes³⁶:

Las consecuencias de la ausencia de conciliación en datos

- *Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres.*
- *La tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres.*
- *Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres.*
- *El 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres.*

La creencia social de que la mujer puede ocuparse mejor de criar y educar hace que:

- *318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos)*
- *32.012 mujeres pidieron una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos).*
- *Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres.*
- *Cerca del medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años.*
- *Casi un 80% de familias se quedan sin plaza pública de atención en los primeros años de vida de sus hijos e hijas.*
- *Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.*

³⁵ El Mundo, 24/01/2017

³⁶ www.msssi.gob.es

- *La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.*
- *La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar:*
 - *o cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.*
 - *o contrata a otra mujer.*

Para poder valorar la dimensión real de lo que antecede, pasemos ahora a ver la evolución de la natalidad:

El índice de natalidad del año 2016 se sitúa en 7,913864. 0,293665 puntos menos respecto del 2015 y 1,5973637 menos respecto del año 2002 que fue de 9,511277³⁷.

Se desprende claramente de este dato cómo la cifra de los nacimientos desciende de forma muy acusada en estos últimos años. Las mujeres españolas nacidas en los años 70 son la generación que menos hijos tiene.

Estos índices muestran que el conflicto trabajo-familia es una cuestión femenina, las causas del descenso de la natalidad se asienta básicamente sobre lo siguiente:

- 1º La inestabilidad laboral, acusada por la elevada tasa de desempleo y la precariedad laboral.
- 2º El marco institucional y político. En España las políticas de conciliación dejan mucho que desear y nunca han sido una prioridad, sin ir más allá –en innumerables casos- de contenidos abstractos o declaraciones de intenciones sin ningún calado estructural.
- 3º La igualdad de género. La posición subordinada de la mujer en el mercado de trabajo sobre todo, en la menor cotización –como ya se ha desarrollado – con el resultado de menor cobertura social. .

Y hacia dónde deriva esta natalidad? : Claramente a la mujer. Sigamos con datos del INE referidos a 2016:

	HOMBRES	MUJERES
Excedencias por cuidados de familiares	15,96%	84,04%
Excedencias por cuidado de hijos	7,37%	92,63%
Permisos y prestaciones por maternidad	2,04%	97,96%

³⁷ www.ine.es

Este comportamiento evidencia que “el sentir” laboral es que la conciliación sigue siendo "cosa de mujeres”. Igualmente se detecta “el sentir” de que no está "bien visto" que sea un hombre quien concilie.

Como vemos, desde su origen la excedencia por cuidado de hijos se ha venido disfrutando por la madre. Sin embargo desde el año 2007 y dentro de las tímidas actuaciones llevadas a cabo para paliar la situación de desigualdad de género, se ha legislado que el padre disfrute de 4 semanas de paternidad (desde este mismo año 2017). El permiso por paternidad ha permitido desde su puesta en marcha hasta la actualidad que 3 de cada 4 padres hayan disfrutado de al menos 2 semanas para cuidar al recién nacido³⁸.

Por otro lado, otro motivo para el descenso de la natalidad, además de los expuestos, es el hecho de que las situaciones de excedencias no cuentan con protección económica de ningún tipo.

Y llegado al punto de determinar cuál de los dos progenitores “deja de trabajar”, se toma la decisión de que sea la mujer porque en la mayoría de los casos, su retribución salarial es menor, con lo que los ingresos de la familia no sufren tanta merma como si la excedencia la tomase quien mayor percepción salarial tiene, que generalmente es el hombre, tal como se ha visto en los datos estadísticos.

Todo ello, conduce a concluir que las condiciones laborales son determinantes a la hora de solicitar estos permisos o excedencias, si bien no hay que despreciar un dato muy importante y que son los condicionamientos sociales. Y ello porque sigue estando mal visto que en una familia que trabajan ambos progenitores, sea el padre quien solicite una reducción de jornada o una excedencia para atender a sus hijos y no está bien visto tanto en el entorno social como en el laboral:

“Padres despedidos por pedir una reducción de jornada”³⁹

En 2015 se acogieron a la reducción de jornada 261.400 personas. De ellas, el 4,7% fueron hombres. Según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el año pasado se acogieron a la reducción de jornada por cuidado de niños o de adultos enfermos 261.400 personas en España. De ellas, el 95,3% fueron mujeres (249.200) y el 4,7% restante hombres (12.200). El dato, siendo sangrante, mejora en mucho el de justo una década antes (2005), por ejemplo, cuando de las 292.800 personas en reducción de jornada solo el 2,1% (6.200) eran hombres”.

*El pasado 31 de agosto, a las 10:30 horas de la mañana, presenté en la asociación para la que trabajaba como jefe de prensa un escrito para solicitar una reducción de jornada para poder ir a recoger a mi hija a la salida del colegio. Cuatro horas después, tenía ante mí una carta de despido. En la misma, se alegaban motivos económicos y la reducción del volumen de trabajo en mi departamento. **El motivo real, como luego me confirmaron durante la conversación en la que me comunicaron el despido, que tengo***

³⁸ www.abc.es 25/04/2017

³⁹ El País, 07/12/2016

grabada íntegra, fue, de forma literal, que no podían tener “a un tío en prensa que se vaya a su casa a las 15,30 horas”.

Como se ha dicho, son pocos los hombres que solicitan reducción de jornada o excedencia y los que lo llevan a cabo amparándose en su derecho a conciliar su vida laboral con su vida familiar, experimentan al igual que ocurre en la mujer, discriminación:

*“Uno de cada cuatro juicios en materia de conciliación (25,5%) se debe a reducciones de jornada por cuidado de hijos, según un estudio basado en 1.400 sentencias. **Más del 80% de las demandas por conciliación las interponen mujeres.** La no reserva del puesto de trabajo tras una excedencia, el despido y la negación del derecho, principales motivos de conflicto en los juzgados. Amparo Montoya: “No puede ser que al reincorporarme me rebajen de técnico a peón, porque el sueldo es la mitad”.*

*Litigios similares al de esta trabajadora han sido objeto del primer estudio sobre la conflictividad judicial de la conciliación. El objetivo del equipo de sociólogos de la Universidad de Zaragoza liderado por el profesor Manuel Calvo era informar al Consejo General del Poder Judicial, el órgano que rige a los jueces, sobre cómo la judicatura contribuye en España a la defensa de los derechos de conciliación e igualdad. Los sociólogos han tenido entre manos 1.400 sentencias —de juzgados de primera instancia y provenientes de recursos de instancias superiores— dictadas entre los años 2010 y 2012. **Entre sus principales conclusiones destacan que** “los derechos de conciliación siguen siendo ejercidos mayoritariamente por las mujeres” y que “la ley de Igualdad es más un punto de partida que una norma de llegada” en cuanto a la corresponsabilidad. De este estudio se desprende que la conflictividad en conciliación en España está relacionada, principalmente, “con el cuidado de los hijos e hijas en la primera etapa de la vida”. **Uno de cada cuatro juicios se produce por conflictos respecto a la “reducción de jornada” (25,5% de las sentencias analizadas) y le siguen las disputas sobre “permisos de lactancia” (21,7% de los casos), en las licencias por maternidad (14,9%) y de las excedencias por cuidado de hijos (9,2%). “La distribución (de las sentencias) pone en evidencia que quienes concilian mayoritariamente son las mujeres”, aseguran los autores del estudio,** y que además concilian para cuidar de los hijos e hijas. En términos generales, se da una proporción de 84% a 16% de mujeres respecto a hombres en los casos de conciliación, porcentaje que en algunos supuestos, como son las excedencias laborales para cuidado de menores, asciende al 95,65-4,35%, a favor de las mujeres. El permiso de paternidad tan solo supone el 5,6% de los casos. Los autores sostienen que se puede concluir que los hombres apenas demandan su derecho a los 15 días por nacimiento de hijo. En los casos de este tipo que llegan a sede judicial, los problemas principales son “el no reconocimiento del derecho por parte del empleador y las represalias por ejercer este derecho, que llegan hasta el despido”. No deberían poder bajarme de técnico a peón, porque eso supone reducir mi sueldo a la mitad. Además de la denegación de reducciones de jornada, tanto en las excedencias como en los permisos de paternidad, los conflictos más habituales están relacionados con la reserva del puesto de trabajo y con el despido, ya sea durante la licencia o nada más reincorporarse al puesto. El estudio califica de*

"preocupante", además, las trabas existentes al acceso de la prestación por paternidad en el supuesto de las parejas homosexuales".⁴⁰

Como se ve, existe un índice muy alto de conflictividad con motivo de las reducciones de jornada y de las excedencias por cuidado de hijos menores.

Y esta situación ocurre en todos los estratos laborales, con independencia de su cualificación y puesto de trabajo que desarrolle. Pero para la mujer está más precarizado el mundo laboral, cobra menos, (dato rotundamente estadístico)- y social y laboralmente, se espera de ella que atienda al cuidado de hijos aunque ello suponga un "freno de mano" a su carrera profesional.

Y todo esto ocurre en un mercado de trabajo como el español, que cuenta con legislación para evitar todo cuanto se ha visto hasta ahora y sin embargo, las estadísticas son demoledoras: existe una clara discriminación.

Las transformaciones de la vida familiar y laboral no han venido acompañadas de medidas de apoyo al cuidado, lo que hace que las personas mayores se terminen haciendo cargo de las y los menores, a veces por encima de sus posibilidades.⁴¹

Cada verano, las vacaciones obligan a hacer 'piruetas' a miles de familias. Campamentos, abuelos, turnar vacaciones y 'tribu', entre las estrategias.⁴²

Los abuelos dedican más de seis horas al cuidado de los nietos. Una de cada cuatro personas mayores en España cuida a sus nietos y nietas siete horas diarias⁴³

VI. CONCLUSIONES

El Gobierno quiere establecer legalmente el derecho de información de trabajadores; los trabajadores tendrán derecho a ser informados sobre niveles de remuneración, en particular sobre los componentes variables o complementarios tales como pagos en especie o primas de otras categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o uno de igual valor, desglosado por género"⁴⁴.

"Ciudadanos ha acordado con el PP ampliar una semana más, hasta sumar cinco, el permiso de paternidad a partir de enero del 2018. Un objetivo que para la Plataforma por permisos iguales e

⁴⁰ 20minutos.es 17/1/2016

⁴¹ www.mayoresudp.org

⁴² elmundo.es 21/06/2016

⁴³ Hipertextual.com, 08/02/2017

⁴⁴ <http://www.europapress.es>, 11/10/2017

intransferibles por nacimiento y adopción (PPiINA) es "obsoleto y anticonstitucional" ya que el 92% de los padres y el 93% de las madres están de acuerdo en la equiparación total de ambos permisos, según las encuestas que maneja la organización.

Será el segundo año consecutivo que se amplía la baja paternal, ya que en enero de 2017 se dobló el periodo de esta ayuda —de dos semanas a cuatro ininterrumpidas— también por exigencia de Ciudadanos al PP, como condición para darles su apoyo en el trámite de los Presupuestos Generales del Estado (PGE)".⁴⁵

"El pleno del Congreso aprobó este martes por unanimidad una moción de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea por la que se insta al Gobierno a poner en marcha las medidas necesarias para corregir la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres. Por ejemplo, que las empresas publiquen los salarios desglosados por género y que las de más de 50 trabajadores informen a empleados y sindicatos de la remuneración media por categoría, además de incorporar al ordenamiento jurídico el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor o controlar los convenios colectivos para que no contengan cláusulas discriminatorias por razón de género"⁴⁶.

¿Es este el camino? ¿Nuevas propuestas legislativas porque las actuales no se cumplen? Evidentemente, no.

Hay que hacer valer la norma actual y hay que instrumentar medidas no para reducir la situación actual fijando tiempos para que se cumpla, sino para erradicarla pura y simplemente.

- Educar desde la base a los niños y niñas de que todos somos iguales, comprometiendo en esta labor a todos los sectores implicados en la educación y formación de los mismos, desde la familia hasta los centros educativos.
- Implantar un sistema consistente en que la maternidad no recaiga exclusivamente en la madre, comprometiendo al padre en igual medida, evitando de esta manera la percepción actual que las empresas tienen de que "las mujeres cuestan más dinero porque tienen hijos" con medidas como equiparar las dieciséis semanas de baja maternal con el permiso de paternidad, es decir, que ambas duren lo mismo.

En este sentido, plantea un partido político que el disfrute del permiso de maternidad y paternidad, sea considerado un derecho individual:

"Unidos Podemos ha presentado este viernes en el Congreso una proposición de ley para igualar los permisos de maternidad y paternidad a 16 semanas, así como hacerlos intransferibles entre los progenitores. En su propuesta, que parte de la plataforma PPIINA (Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles), se prevé un calendario para la implantación progresiva de la medida hasta el año 2022, con un coste anual de 200 millones de euros al año y un importe global de 1.500 millones de euros en el quinto y último año de equiparación de los permisos de ambos progenitores. El líder de Podemos, Pablo Iglesias, ha presentado en el Congreso la iniciativa, acompañado de representantes de la asociación.

⁴⁵<http://www.publico.es>, 22/09/2017

⁴⁶<http://www.publico.es>, 23/10/2017

La iniciativa busca establecer por ley que padres y madres puedan disfrutar del permiso por nacimiento o adopción de un hijo como derecho individual, es decir, que las licencias tengan la misma duración, estén pagadas al 100% y no puedan transferirse entre los progenitores. El objetivo es evitar que las mujeres se vean penalizadas en su carrera laboral por ausentarse durante más tiempo que los hombres por el nacimiento de un hijo.

En la actualidad, los padres disfrutan de cuatro semanas de permiso por el nacimiento de un hijo frente a las 16 semanas de las madres. La ampliación a un mes del permiso de los hombres la ha conseguido Ciudadanos gracias a su acuerdo con el PP en el Gobierno (hasta ahora era de solo quince días). "Cuatro semanas es la cuarta parte de 16", ha resaltado María Pazos, de PPIINA, que ha incidido en la "desigualdad" del sistema. "Lo cierto es que tenemos un Gobierno que prefiere gastarse dinero en autopistas antes que hacer políticas de igualdad, que prefiere rescatar a los bancos con dinero público o mantener una situación de oligopolio en el sector energético", ha subrayado por su parte Iglesias ".⁴⁷

- El período de lactancia tras finalizar la maternidad, cuyo coste actualmente recae en su totalidad sobre la empresa, sea tratado como una extensión de la maternidad y por tanto, dicho coste sea asumido por la Administración.
- En los casos de nacimientos prematuros, el periodo comprendido entre la fecha del parto y el alta hospitalaria del hijo o hija prematuro, tenga el mismo tratamiento que la maternidad y que dichos costes sean asumidos igualmente por la Administración, ya que en la actualidad, recaen sobre el empresario.
- Mayor labor inspectora en el control de la temporalidad y parcialidad en la contratación de la mujer, que al ser tan elevada, evidencia que en muchos casos no existe causa real que la respalde.
- Mayor labor inspectora en el control de los complementos por puesto de trabajo tales como las primas por objetivos o bonus controlando los parámetros para la aplicación de los mismos y que se apliquen tanto a mujeres como a hombres.
- Mayor labor inspectora en la vigilancia de que se cumpla la norma y no se vulneren los derechos al discriminar por razón de sexo.

Una vez se haya controlado y erradicado la precariedad laboral que afecta a las mujeres y se haya eliminado la brecha salarial y el techo de cristal entonces será el momento en que se pueda y deba legislar de nuevo sobre esta materia.

La desigualdad de género tiene numerosas causas, incluyendo políticas inadecuadas, leyes y reglamentaciones discriminatorias, incentivos económicos erróneos, prácticas en el lugar de trabajo y normas e instituciones sociales ineficaces". Afirmó que: "Está en nuestras manos realizar mejoras inmediatas en la calidad de vida de cientos de millones de mujeres y de sus familias, si logramos alcanzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres." (Ángel Gurría, Secretario General de la OCDE).

⁴⁷ <https://politica.elpais.com/politica/2017/01/27/actualidad, 27/01/2017>

Una de las expresiones más visibles, tangibles y extendidas de la discriminación, es que en todo el mundo las mujeres siguen recibiendo un salario inferior al de los hombres por un trabajo de igual valor. El principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor está consagrado en la Constitución de la OIT de 1919. Cien años de espera, es un tiempo demasiado largo, debemos trabajar juntos para hacer de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, una realidad. (Guy Ryder, Director General de la OIT).

Valencia, octubre de 2.017

o.o.o