



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultat de turisme

Memòria del Treball de Fi de Grau

**Discriminación laboral de género: *una
comparación entre Baleares y otras
Comunidades Autónomas.***

Ainhoa Calvo-Rubio Albons

Grau de turisme

Any acadèmic 2018-19

DNI de l'alumne: 43202735H

Treball tutelat per María Antonia Ribas Boned
Departament de Economia Aplicada

S'autoritza la Universitat a incloure aquest treball en el Repositori Institucional per a la seva consulta en accés obert i difusió en línia, amb finalitats exclusivament acadèmiques i d'investigació	Autor		Tutor	
	Sí	No	Sí	No
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Paraules clau del treball: desigualdad laboral, tasa de paro, tasa de ocupación, discriminación, sexo, género...

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice de tablas, gráficos y figuras.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	4
1. Justificación.....	4
2. Metodología.....	5
3. Introducción.....	5
4. Definición de conceptos.....	7
4.1 Sexo y género.....	7
4.2 Desigualdad y discriminación.....	8
5. Factores explicativos generales de las diferencias laborales de género.....	9
6. Evolución de la tasa de ocupación y de la tasa de paro por género desde el 2014 hasta el 2018 en España.....	11
7. Hombres y mujeres en el mercado laboral Balear.....	14
7.1 Ocupados por sexo y sector económico.....	14
7.2 Ocupados por sexo y nivel de formación alcanzado.....	16
7.3 Ocupados por sexo y nacionalidad.....	17
7.4 Ocupados por sexo y tipo de contrato.....	19
8. Casos específicos en España.....	20
9. Conclusión.....	22
Bibliografía.....	23

Índice de tablas, gráficos y figuras

Tablas

Tabla 1. Ocupados por sexo y sector económico (2018).....	14
Tabla 2. Tasa de empleo por sexo y nacionalidad (2018).....	17
Tabla 3. Ocupados, según sexo y tipo de jornada.....	19

Gráficos

Gráfico 1. Tasa de paro española por sexo (2014-2018).....	12
Gráfico 2. Tasa de empleo española por sexo (2014-2018).....	13
Gráfico 3. Ocupados en Baleares por sexo y nacionalidad (2018).....	18

Resumen

El trabajo siguiente realiza un breve análisis sobre las diferencias laborales de género desde tiempo atrás y lleva a cabo una investigación grosso modo de los posibles factores explicativos de estas discriminaciones y desigualdades por sexo. Además, se han recogido datos del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de trabajo, Migración y Seguridad Social sobre las tasas de población ocupada y parada –tanto a nivel nacional como a nivel de ciertas Comunidades Autónomas- así como también de datos que además de distinguir la población ocupada por un sexo u otro, analiza dicha ocupación según sector económico, nacionalidad, tipo de jornada... entre otros. Finalmente, se hace un breve estudio de mujeres al poder de grandes empresas españolas y de mujeres al frente de Cadenas Hoteleras, puesto que, en Baleares, el sector turístico predomina sobre muchos otros y resulta concurrente analizar la posición de la mujer frente a los hombres en este caso, así como también en el caso de altos cargos/mandos.

Abstract

The following work makes a brief analysis about the gender differences in labour since time ago and carries out a rough investigation of the possible explanatory factors of these discriminations and inequalities by sex. In addition, data has been collected from the National Institute of Statistics and the Ministry of Labour, Migration and Social Security on the rates of employed and unemployed population -both nationally and at the level of certain Autonomous Communities- as well as data that besides distinguish the population occupied by one sex or another, it is also analysed this occupation according to economic sector, nationality... and more others. Finally, there is a brief study about women at the front of large Spanish companies and women at the head of Hotel Chains, since, in the Balearic Islands, the tourism sector predominates over many others and it is concurrent to analyse the position of women in front of men in this case, as well as in the case of high positions / commands.

1. Justificación

Los objetivos perseguidos son analizar las posibles causas de la discriminación laboral de género y una vez expuestas, poner en práctica si realmente existen diferencias abismales entre hombres y mujeres para la tasa de empleo y la de desempleo a partir de datos extraídos tanto del INE como del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, no solo a nivel general español, sino también a nivel de Comunidad Autónoma, así como también clasificando a hombres y mujeres por nivel de formación alcanzado, por actividad en los diferentes sectores económicos, tipo de jornada, nacionalidad... así pues, veremos si la dificultades de inmersión laboral para las mujeres radican en un sector/es u otro/s, si se debe al nivel de formación alcanzado, etc. o si de lo contrario se da en todos los casos y existen dificultades a nivel general. Para poder realizar este estudio, previamente se hace un breve y genérico resumen de las diferentes etapas por las que ha pasado el colectivo femenino en cuanto a la lucha por una igualdad laboral.

2. Metodología

Para la realización de la investigación se han utilizado libros extraídos de la Biblioteca Jovellanos, libros digitales, artículos de revistas de economía aplicada, artículos de periódicos y se han extraído datos numéricos del Instituto Nacional de estadística y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, muchos de los cuales han sido trabajados e interpretados mediante la herramienta Excel.

3. Introducción

La infravaloración de la mujer y de su capacidad productiva, así como su discriminación en el ámbito laboral por razones de sexo, es un hecho existente desde un tiempo atrás. Por ello, el ordenamiento laboral español ha sido consciente a lo largo de las décadas, de la importancia de proteger el colectivo de trabajadoras del mercado laboral español, creando tal ordenamiento con el fin de “proteger” a uno de los sectores más débiles del colectivo proletario, las mujeres. En 1883 la Comisión de Reformas Sociales inició una investigación sobre “el trabajo de las mujeres en las fábricas, en las minas y en los campos”; fue en el año siguiente, 1884 en el que se diseñó un cuestionario sobre el “Trabajo de la mujer”, para tratar de indagar si las mujeres que trabajaban en los mismos puestos de trabajo que los hombres recibían una misma retribución salarial, o si, en su defecto no era así, cuáles eran las diferencias proporcionales entre unos y otras. Los resultados obtenidos de dicho cuestionario indicaban que, pese a que había mujeres que trabajaban en las mismas condiciones que los varones, llevaban a cabo las mismas tareas y presentaban los mismos niveles de productividad, éstas apenas ganaban el 50% de lo que ganaban los trabajadores de sexo masculino. Como argumento de soporte, se decía que el hombre tenía más necesidades que la mujer, puesto que era él quien se ocupaba del sustento del hogar, además se menospreciaba el trabajo de la mujer alegando que éstas tenían menor capacidad para el trabajo, y también eran vistas como “invasoras”. La atención normativa respecto al salario de las mujeres tuvo su génesis en la tercera década del siglo XX, donde se hacía referencia y se velaba por las normas típicas: protección del colectivo femenino, protección en situaciones de maternidad o cuidado de hijos... entre otros. Algunas de las leyes y de los Decretos que recogían la protección hacia la mujer fueron La Ley de 8 de enero 1907, el Real Decreto de 21 de agosto de 1923 y la Ley de 13 de julio de 1922, en la cual se ratificó la obligatoriedad de un seguro de maternidad. Regulaciones posteriores velaban por la protección de las mujeres en cuanto a maternidad y lactancia, pero no las hacía independientes y libres en cuanto a su salario o como distribuir sus ganancias (Quintanilla, 1996).

Tal como expone Balaguer (2012) fue en la constitución de 1978 en la cual el consenso político tuvo sus frutos y avanzo ciertamente en cuanto a materia constitucional se refiere, por lo que, en consecuencia, muchos problemas fueron resueltos. No obstante, aún no había ningún precepto el cual reconociera la latente desventaja del colectivo femenino en España desde siglos atrás, y su discriminación en cuanto a trato y derecho, al igual que las precarias posibilidades de calidad de vida, desarrollo personal e igualdad de éstas mismas.

En dicha constitución, encontramos un artículo relevante, el artículo 14, el cual señala la prohibición de la discriminación por razón de “nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En consecuencia, al artículo 14 CE, el Tribunal Constitucional alegó que “Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación [...], pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE”. Así pues, el artículo 14 CE veta cualquier modelo discriminatorio, aunque cuando nos referimos explícitamente al trato desigual, el artículo 14 expone que “el análisis de su fundamento objetivo y razonable será preciso, lo que, lógicamente, conlleva la exigencia correlativa de que la fundamentación objetiva y razonable sea especialmente manifiesta” (Espín, 2013)

En diciembre 1979 se aprobó en la Asamblea General de Naciones Unidas la Convención sobre la eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, la cual fue ratificada unos años después, concretamente en 1983, por España. El 1 de mayo de 1999 entró en vigor el Tratado de Ámsterdam, el cual velaba por la igualdad entre hombres y mujeres y también la abolición de las desigualdades entre un sexo y otro.

Las Cortes Generales en España, aprobaron la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Cabe decir que aún queda mucho por luchar y debe evolucionar la igualdad entre el sexo femenino y masculino en el ámbito laboral. En los puntos siguientes se realizará un análisis de las tasas de ocupación y desempleo diferenciando ambos sexos, así como también un estudio de la tasa de ocupación por sexo y sector económico, y la tasa de ocupación por sexo y nivel de formación alcanzado, comparando Baleares con otras comunidades (Quintanilla, 1996).

4. Definición de conceptos

4.1 Sexo y género

Barba (2018) define el concepto “sexo” como “el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. El sexo viene determinado por la naturaleza, es una construcción natural, con la que se nace” (pág.1, segundo párrafo), así como determina que el concepto de “género” hace referencia a lo siguiente: “conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino" mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión” (pág.1, tercer párrafo); por lo tanto, para el autor la diferencia entre sexo y género reside en que el primero se refiere a las diferencias esencialmente físicas y/o biológicas mientras que el segundo alude a una jerarquía cimentada de manera social y cultural, la cual se aprende de generación en generación, por lo que es un concepto que puede tanto evolucionar como cambiar en el tiempo.

Sin embargo, sean cuales sean las diferencias y de donde provenga esta discriminación, Barba (2018) asegura que “Se trata de conceptos que insisten más en lo que nos separa que en lo que nos une como hombres y mujeres, pero son importantes para llegar a conocer las causas de la discriminación de las mujeres” (pág.1, primer párrafo).

Otras autoras, tales como Reskin & Padavic (1994: 37-38) exponen que el vocablo sexo simplemente hace alusión a un tipo de organización de la biología de los humanos en función de los cromosomas manifestados en algunos órganos y algunas hormonas u otras de las personas, y que la expresión “género” hace referencia “a la clasificación que las sociedades construyen para exagerar las diferencias entre hembras y varones y mantener la desigualdad sexual”.

Guerra, de acuerdo con Wojtyla (2015: 149) afirma que “el concepto precisamente de «género» se refiere a la psique y a la organización social, a los roles sociales y a los símbolos culturales, a las creencias normativas y a la experiencia del cuerpo y la sexualidad”

En definitiva, en términos generales podríamos definir la palabra sexo según la biología y la morfología tanto a nivel interno como externo de las personas, entretanto que el término de género hace más alusión a las propias características (bien sean psicológicas, culturales, sociales, religiosas...) mayormente propias de un sexo u otro.

4.2 Desigualdad y discriminación

Castelló (2018: 2) define la desigualdad del mercado de trabajo como “las diferentes condiciones de vida que se dan entre individuos u hogares según una variable de referencia (renta o nivel de vida), por ejemplo, distribución de la riqueza” mientras que, para el término de discriminación, su definición es la siguiente: “las discriminaciones corresponden a una diferencia de trato entre dos personas sobre la base de un criterio no legal. Así, hay discriminación sobre el mercado de trabajo cuando dos personas con características productivas idénticas tienen un salario o una proposición de trabajo diferente como consecuencia de características no productivas diferentes, como es el caso, de la edad, sexo, nacionalidad, origen étnico-racial, etc.”

Castelló (2018) también expone que, la diferencia entre discriminación y desigualdad, reside en que, la primera crea un delito, una infracción, la cual es penalizada por Ley, mientras que una desigualdad no necesariamente será impugnada legalmente, puesto que en la economía el objetivo principal no persigue principalmente la igualdad en todos los ámbitos y/o situaciones. No obstante, el trato hacia los seres humanos desigual por efectos tales como sexo, color de la piel... entre otros, sí que vulneran el principio primordial de la igualdad jurídica.

Para Campbell, R y Stanley L (1997) son 4 los tipos de discriminación que coexisten en el mercado laboral:

-La discriminación salarial, por ejemplo, el inferior salario percibido por las mujeres frente al que reciben los hombres por un mismo trabajo

-La discriminación en el empleo, por ejemplo, son las mujeres las que reciben mayores tasas de paro y en medidas desproporcionadas frente a la tasa de paro de los hombres.

-La discriminación ocupacional, es decir, para algunos empleos, ocupaciones y/o cargos, las mujeres son rechazadas y por lo tanto excluidas de ello (tanto de manera total como parcial).

-La discriminación en la adquisición de capital humano; aquí nos referimos a la desigualdad de oportunidades entre un sexo y otro, y el problema existente de que las mujeres cuentan con un menor acceso a oportunidades productivas tales como la enseñanza reglada o la formación laboral.

5. Factores explicativos generales de las diferencias laborales de género

La discriminación laboral por razones de sexo es un fenómeno existente desde décadas atrás, y, aunque se han tomado medidas y configurado leyes y estatutos para tratar de combatirlo, es algo que está arraigado en el mercado laboral y por lo que se tiene que seguir luchando y mejorando para llegar a un punto de equilibrio. El origen de las diferencias existentes entre el salario de hombres y mujeres no puede asignarse a un hecho exacto de discriminación, puesto que puede ser debido a otras diferencias no observadas, es por ello que se alude a la creación de una estrategia la cual tenga en cuenta que se debe tanto reforzar la normativa existente de no discriminación salarial por razón de sexo (es decir, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, como también instaurar mecanismos para lograr una exitosa aplicación de dicha normativa (Simón et al. 2008)

Pese a que no hay unos factores explicativos concretos de las diferencias laborales de género, a continuación, se mencionan algunas de las causas que hacen que la mujer en el ámbito laboral no se encuentre en el mismo nivel que el hombre:

En primer lugar, debemos tener en cuenta que según la otorgación tradicional de los papeles de cada miembro de la familia, es la mujer la que desde antaño ha sido vista como la “madre y cuidadora” y el hombre como el “sustento económico tanto de la familia como del hogar”, además, hay estereotipos enlazados a la mujer en cuanto a su capacidad de desempeñar sus tareas laborales y compaginarlo correctamente con sus responsabilidades y/o deberes familiares, ya que siempre han sido vistas como las que se ocupan de los que necesitan cuidados en la familia y las que se ocupan también de las tareas domésticas, y por lo tanto, se encuentran con mayores retos a la hora de buscar y conseguir acceder a un empleo, al contrario del sexo masculino, el cual gracias a no ser visto con las mismas cargas familiares de la mujer, cuenta con más posibilidades de promoción y acceso a empresas y no presenta dificultades para conseguir compaginar vida laboral y familiar debidamente; es por ello, que debe tenerse en cuenta la importancia de la necesidad de actuación política en cuanto a eliminar esta clase de estereotipos, que clasifican grosso modo las mujeres como las “amas de casa” y a los hombres como “el sustento económico de la familia sin más obligaciones familiares que esa misma”, y de esta manera, asegurar una igualdad de oportunidades para ambos sexos. No obstante, con el paso del tiempo y la evolución natural de la humanidad, las mujeres de cada vez luchan más para compartir de igual manera el sostén económico familiar, aunque no de la misma manera en que los hombres luchan por colaborar en las tareas domésticas, no obstante, siempre hay excepciones (De cabo y Garzón, 2007).

En segundo lugar, otro factor que podría explicar el diferencial salarial entre hombres y mujeres es que éstas suelen ser empleadas por compañías que ofrecen bajos salarios. Como son muchas las mujeres que se establecen en empresas de salarios menores a lo habitual, al compararse ambos sexos, resulta chocante la dispersión entre las ganancias retributivas de hombres y mujeres, estando éstos contratados, normalmente, en establecimientos que ofrecen mayores y mejores salarios. Por lo tanto, resulta obvio que, si las mujeres tienden a estar contratadas en empresas que, pese al contar con trabajadoras con las mismas capacidades productivas que cualquier trabajador, su remuneración al ya ser de por sí menor, sea inferior al compararse con hombres empleados por otras compañías. Ahora bien, ¿qué diferencia una compañía de otra en cuanto al salario que ofrecen?, bueno, son múltiples los aspectos que condicionan que una empresa sea capaz de ofrecer un salario u otro, entre ellos, encontramos el sector en el que se encuentre, el tamaño de la compañía, la región en la que esté ubicada, el tipo de convenio por el cual la empresa se rija..., entre otros. Es por ello que, si gran parte del sexo femenino está ubicado en sectores laborales que pagan bajos salarios, al comparar, haya una notoria diferencia respecto al sexo masculino. E aquí la importancia de ofertar puestos de trabajo al alcance de ambos sexos y que se tenga en cuenta que una mujer puede tener las mismas capacidades productivas que un hombre (Simón et al. 2008).

Siguiendo con los factores explicativos, la educación recibida es otro de los puntos clave en la discriminación laboral por sexo; así como los hombres siempre han tenido la oportunidad de contar con dotaciones educativas, las mujeres, décadas atrás, recibían una educación mínima la cual contaba con tareas domésticas tales como coser, y disponían a contraer matrimonio y una unidad familiar a una temprana edad, mientras que los hombres seguían con sus estudios o ya estaban ubicados en sus puestos de trabajo; así pues, se impedía a la mujer adquirir y acumular experiencia laboral, debido a sus reducciones de jornada o ausencias debidas a la carga familiar que sustentaban, hecho que repercutía a obtener menos salario y desincentivaba a la contratación femenina, por lo que en consecuencia, se aumenta la tasa de desempleo femenino. No obstante, con el paso de los años la educación ha ido mejorando y tanto hombres como mujeres cuentan con las mismas oportunidades educativas, gracias a ello las mujeres de cualificación elevada, y las de cualificación media, consiguen mejorar su posición en el sector laboral y reducir las diferencias salariales frente a los hombres. Cabe destacar que es en las posiciones elevadas donde más destacan las desigualdades salariales entre hombres y mujeres (De cabo y Garzón, 2007).

Del Río, Gradín y Cantó (2004) llegaron a la conclusión de que la discriminación salarial absoluta aumenta al mismo tiempo que aumenta el nivel salarial de las mujeres, así pues, las trabajadoras más cualificadas son las que más discriminación presentan frente a trabajadores en altos cargos.

Simón et al. (2008) exponen que las empresas y los reclutadores de puestos de trabajo son un factor clave en esta discriminación de la que venimos hablando, las diferencias no solo surgen de las características propias de un trabajo o de las preferencias de hombres y mujeres por un puesto de trabajo u otro, sino que las prácticas de contratación por parte de las empresas son un elemento más que agrava esta discriminación, ya que los empleadores vienen influenciados por los anteriormente mencionados estereotipos, además de que numerosos procesos de selección que se sustentan en factores favorables para el hombre, tales como, flexibilidad horaria, disponibilidad para viajar o cambiar de residencia..., entre otros.

En definitiva, la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral no solo reside en las características o capacidades productivas de cada sexo, sino también en los rasgos generales del mercado laboral, del tipo de sector y tipo de contratación y de selección de las empresas, lo que representa un obstáculo más a tener en cuenta a la hora de luchar con dicha discriminación. Aunque cabe mencionar que el diferencial salarial existente en la economía actual va tendiendo a reducirse, puesto que las cualificaciones de las mujeres presentan una notoria mejora en términos generales frente al sexo masculino.

6. Evolución de la tasa de ocupación y de la tasa de paro por género desde el 2014 hasta el 2018 en España

En este apartado se proseguirá a poner en práctica y analizar si la inmersión en el mundo laboral es la misma para hombres y mujeres; para ello se han obtenido datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), y con los números y porcentajes extraídos de dicha fuente han sido elaborados una serie de tablas y gráficos para poder evaluar la progresión de la tasa de ocupación y paro, según edad y género, de la población española desde 2014 hasta el 2018 (datos más recientes registrados por el INE).

El objetivo del análisis de este apartado es valorar si, mujeres pertenecientes a un grupo de edad concreto, presentan la misma tasa de paro y/o tasa de ocupación, que hombres pertenecientes al mismo grupo de edad, así analizaremos también si ambos sexos tienen las mismas oportunidades en el mundo laboral.

Entendemos por tasa de paro –también conocida como tasa de desempleo– aquella “parte de la población que, estando en edad, condiciones y disposición de trabajar, no tiene puesto de trabajo”. Esta tasa es útil para conocer el porcentaje y/o el número de personas mayores de dieciséis años que, pese a que quieren trabajar y buscan un empleo, no lo consiguen. La fórmula para conseguir la tasa de paro es dividir el nº de desempleados entre la población activa (=empleados + desempleados) y multiplicarlo por 100 para obtener el porcentaje correspondiente.

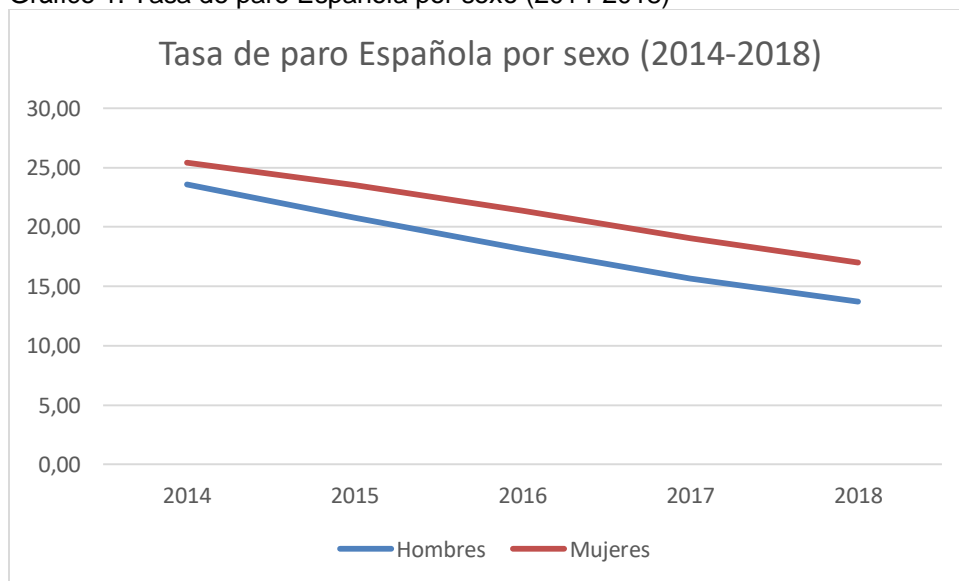
Una institución que publica la tasa de paro es el Instituto Nacional de Estadística (INE), y, el estudio de dicha tasa puede hacerse desde diferentes categorías y/o perspectivas (grupo de edad, sexo, Comunidad Autónoma, rama

de actividad, tipo de contrato... entre otros), no obstante, puesto que nuestro objeto de estudio es las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral, resulta interesante medir la tasa de paro por sexo en España. La tasa de ocupación –también conocida como tasa de empleo- es aquella que refleja la parte de la población mayor de 16 años que cuenta con un empleo respecto al total de personas en edad, condición y disposición a trabajar.

La fórmula para conseguir la tasa de ocupación es dividir el nº de empleados entre la población activa (=empleados + desempleados) y multiplicarlo por 100 para obtener el porcentaje correspondiente.

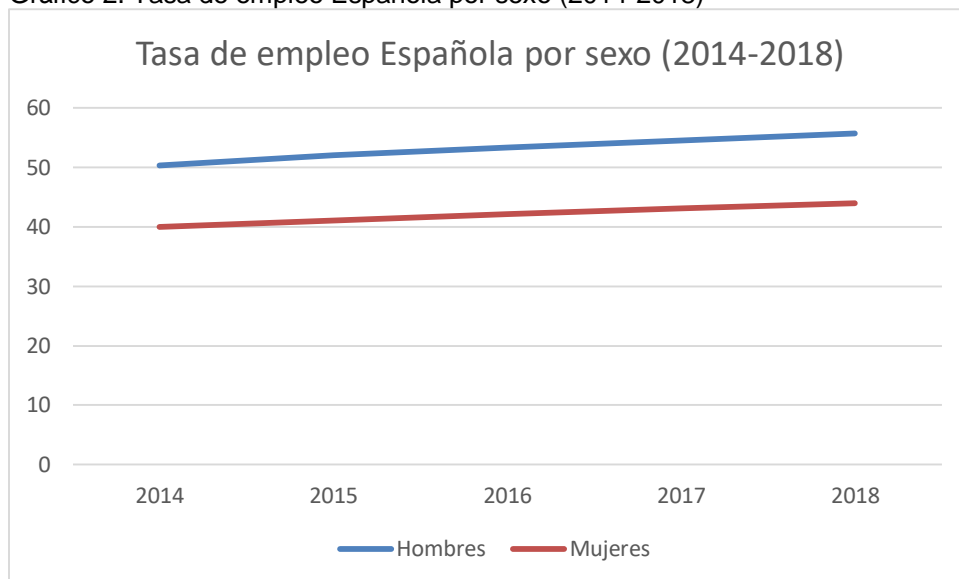
Al igual que para la tasa de paro, una institución que publica los resultados correspondientes de la tasa de ocupación, es el Instituto Nacional de Estadística (INE), y, el estudio de dicha tasa puede hacerse de nuevo desde diferentes categorías y/o perspectivas (grupo de edad, sexo, Comunidad Autónoma, rama de actividad, tipo de contrato... entre otros). Con el fin de analizar las diferencias y los niveles de dificultad para incidir en el mundo laboral de las mujeres respecto a los hombres mediremos la tasa de ocupación por sexo en España.

Gráfico 1. Tasa de paro Española por sexo (2014-2018)



Fuente: INE y elaboración propia

Gráfico 2. Tasa de empleo Española por sexo (2014-2018)



Fuente: INE y elaboración propia

Los gráficos lineales 1 y 2, reflejan las diferencias existentes entre la tasa de empleo y la tasa de desempleo de un sexo respecto al otro de manera general para la población española desde el 2014 hasta el 2018. Dichas tasas son analizadas debido a que de esta manera podemos visualizar el número de personas en edad de trabajar las cuales están empleadas o desempleadas respecto al total de la población activa. Como podemos observar y como hemos comentado en la introducción y los factores explicativos, la mujer está en desventaja en el mercado laboral español, ya que es el colectivo femenino el que cuenta con mayor tasa de desempleo y, a la vez, con menor tasa de empleo, esto puede ser debido a lo mencionado anteriormente, referente a los estereotipos establecidos entre los empleadores (la mujer debe hacerse cargo de las tareas domésticas, cuidados de los hijos, presentan poca experiencia laboral... entre otros) y éstas se sitúan en sectores dónde hay un proceso de construcción y destrucción de empleo constante, por lo que hay poca estabilidad laboral.

Tanto la tasa de paro como la tasa de ocupación han experimentado una mejora y una evolución positiva a lo largo de los cuatro años analizados tanto para hombres como para mujeres, véase tanto el gráfico como la tasa de desempleo masculina, que pasó del 23,60% en el 2014 al 13,72% en el 2018, mientras que la tasa de desempleo femenina pasó del 25,43% en el 2014 al 17,02% en el 2018, no obstante, las diferencias entre un nivel y otro no han percibido mejora y siguen siendo dispares. Lo mismo pasa con la tasa de empleo, en el último año recogido por el INE (2018) la tasa de empleo española masculina fue un 5% mayor que en el 2014 y la tasa de empleo española femenina fue un 4% mayor en 2018 que en el 2014; aun así, los resultados obtenidos difieren de un sexo al otro favoreciendo al colectivo masculino.

7. Hombres y mujeres en el mercado laboral Balear

Una vez que hemos analizado la tasa de empleo por sexo a nivel general en España, resulta interesante investigar en qué situación se encuentra dicha tasa en nuestra Comunidad Autónoma, les Illes Balears, diferenciando entre un sexo y otro; así como también en qué sectores económicos y en qué ramas de actividad hay más presencia de hombres o mujeres en esta misma CCAA respecto de las demás. También analizamos la tasa de ocupación por sexo, tipo de jornada y situación profesional, así como la tasa de ocupación por sexo y nacionalidad (tanto en Baleares como a nivel nacional)

La comunidad insular de las Baleares cuenta con una superficie de 4.992 km cuadrados, por lo que si la comparamos con otras CCAA de nuestro país es relativamente una región pequeña. Su población es de 1.176.627 habitantes, con una densidad de 236 habitantes por quilómetro cuadrado, en consecuencia, la densidad de población de las islas es muy superior a la del resto de España y a la del resto de CCAA. En el 2018 la tasa de empleo en Baleares fue del 61,46% en el caso de los hombres y del 52,61% para el caso de las mujeres. En cuanto a la tasa de desempleo, los varones representaron el 12,03% de parados mientras que para las mujeres fue del 10,92%.

7.1 Ocupados por sexo y sector económico

Si analizamos el número de ocupados según sexo y sector económico a nivel nacional, podremos observar que, de los 4 grandes sectores (agricultura, industria, construcción y servicios), es solo en uno de ellos en el cual las mujeres cuentan con más presencia que los hombres. La tabla siguiente muestra según datos publicados por el INE, el número de hombres y de mujeres respecto al total de empleados de cada sector, que trabajan en dichos sectores; tales resultados se encuentran expresados en valores absolutos (miles de personas) para el periodo 2018:

Tabla 1. Ocupados por sexo y sector económico (2018)

2018	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Hombres	621,40	2010,00	1115,50	6785,10
Mujeres	191,2	698,3	106,3	7800
Total	812,60	2708,30	1221,80	14585,10

Fuente: INE y elaboración propia

Tal y como refleja la tabla superior, si comparamos el número de mujeres y el de hombres respecto al total de empleados de cada sector, el colectivo femenino se encuentra en gran desventaja respecto al masculino para el caso del sector agrario, industrial y de construcción; en el caso del sector servicios, la balanza está medianamente equilibrada favoreciendo por poco a las mujeres, ya que, como podemos observar, del total nacional de empleados en el 2018 en el sector servicios (14.585,10 miles de personas), 7.800 miles de personas fueron mujeres y 6.785,10 miles de personas fueron hombres.

No obstante, cabe decir que, pese a que las mujeres han conseguido posicionarse en el sector servicios no es un éxito al completo ya que, según Castelló (2016), concretamente lo que puede explicar las causas de la tasa de empleo femenina en cierto/os sectores es la segregación horizontal de los empleos, es decir, hay ciertos empleos que al parecer, socialmente están “vistos” y/o “reservados” para la población femenina; así pues, como expone el autor “las mujeres están mayoritariamente representadas en el comercio, servicios a las personas, hostelería, es decir, principalmente en el sector servicios con mucho mayor riesgo de perder su empleo y, sobre todo, más precarios lo que permite la persistencia de una considerable exposición de las mujeres al subempleo” (pág. 9) ; además, según continúa narrando Castelló (2016) estos sectores los cuales están “liderados” por mujeres son aquellos los cuales ofrecen salarios menores respecto a los sectores “liderados” por hombres, y de esta manera surgen algunas de las desigualdades existentes, así como el factor clave de que las mujeres se encuentran en empleos que necesitan financiación pública y por lo tanto se encuentran expuestos a la austeridad presupuestaria, ya que, al depender en gran parte de dicha financiación pública, están más expuestos a una posible destrucción de empleo. Así pues, por mucho que el colectivo femenino haya conseguido posicionarse en uno de los cuatro sectores líderes en España, se enfrentan a ciertos riesgos ya mencionados como la austeridad presupuestaria y la destrucción de empleo, lo que conlleva a desfavorecer, en cierta manera una vez más, a las mujeres en cuanto a su situación laboral.

Además, si queremos analizar la ocupación por sexo y sector económico desde un punto de vista más concreto, como es el caso de por Comunidad Autónoma, encontramos que Bustillo y Fernández (2014) comentan que, en cuanto a Baleares, sus sectores económicos más activos son la industria de la alimentación, el comercio mayorista y minorista, y, sobretodo, la hotelería y hostelería; en definitiva, el sector servicios. Así pues, en el periodo 2018, según datos extraídos del INE, las Islas Baleares recibieron en el sector servicios un 72,8% de ocupados del sexo masculino frente a un 93,7% de ocupados del sexo femenino (porcentajes respecto del total de cada Comunidad). Lo mismo ocurre en el caso de CCAA en las que el sector servicios tiene un peso considerable, tales como las Islas Canarias (81,1% hombres frente a 95,7% mujeres), Cataluña (62,0% masculino vs. 86,1% femenino) y Andalucía (66,0% colectivo masculino vs. 89,8% colectivo femenino).

No obstante, si analizamos el nivel de ocupación tanto en Baleares, como en otras Comunidades Autónomas, para los demás sectores económicos (agrario, construcción, industria) resulta curioso que, en todos los casos, son los hombres los que resultan más favorecidos respecto a las mujeres, como hemos podido observar analizando el número de mujeres y hombres ocupados respecto del total nacional; los ejemplos más notorios como prueba de ello son los siguientes:

- En 2018 para el sector agrario, se obtuvieron diferencias tan abismales como el doble de hombres ocupados que de mujeres para los casos de Andalucía (10,6% del sexo masculino vs. 5,1% del sexo femenino), Baleares (2,5% vs.0,5%) y Cataluña (2,6% vs. 0,7%), teniendo en cuenta que los porcentajes obtenidos son respecto del total de cada comunidad.
- En cuanto al sector construcción en el mismo periodo (2018), si comparamos el porcentaje de mujeres empleadas en el sector industria con el porcentaje de hombres empleados (respecto al total de cada comunidad), encontramos contrastes extravagantes tales como en el caso de Andalucía (10,6% de hombres frente 0,7% de mujeres), Illes Balears (14,5% hombres vs. 2% mujeres) y Galicia (11,2% masculino y 0,9% femenino);
- Para el sector industria (periodo 2018) es el colectivo masculino el cual sigue predominando en cuanto a número de ocupados en el mercado laboral sobre todo en las comunidades autónomas de Galicia (21,8% de hombres vs. 9% de mujeres) y Cataluña (25,0% de hombres y 11,4% de mujeres) según los porcentajes respecto al total de cada CCAA.

Así pues, con los resultados superiores podemos recalcar y demostrar una vez más, los estereotipos existentes respecto a que una mujer no pueda hacer el mismo trabajo que un hombre, ya no solo a nivel nacional, sino analizando también diferentes Comunidades Autónomas; por lo que, podemos concluir que, independientemente de la CCAA a la cual pertenezcan las mujeres, las oportunidades para el colectivo femenino de inmersión en el mundo laboral a través del sector agrario, industrial y/o de construcción, son escasas aun estando en pleno siglo XXI. Así pues, una vez más, las mujeres están en posiciones muy inferiores en cuanto a niveles de ocupación por sector económico respecto a los hombres.

7.2 Ocupados por sexo y nivel de formación alcanzado

En este sub-apartado el objetivo es analizar la población ocupada en Baleares según el nivel de formación alcanzado, haciendo una distinción entre el sexo femenino y el masculino. El año principal objeto de estudio ha sido el 2018 y ha sido el INE, el proveedor una vez más de los resultados extraídos.

El Instituto Nacional de clasifica, y entiende, en su base de datos, por niveles de formación alcanzado, los siguientes grupos: Analfabetos, estudios primarios obligatorios, educación primaria, primera etapa de educación secundaria y similar, segunda etapa de educación secundaria (con orientación general), segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior) y, por último, educación superior.

Para nuestro análisis de ocupados en Baleares según sexo y nivel de formación alcanzado respecto del total de cada Comunidad, podemos concluir que son los hombres los que reciben mayores niveles de ocupación indistintamente del nivel de formación que hayan alcanzado frente a las mujeres, excepto para el caso de los estudios de educación superior, en el cual el colectivo femenino ha conseguido despuntar y diferenciarse superando al colectivo masculino, como en los casos de les Illes Balears que obtuvo un 27,7% de hombres ocupados con estudios superiores frente a un 36,9% de mujeres (porcentajes respecto del total de cada Comunidad), Cataluña (39,7% hombres vs. 48,3% mujeres) y Canarias (30,0% hombres frente 38,5% mujeres).

7.3 Ocupados por sexo y nacionalidad

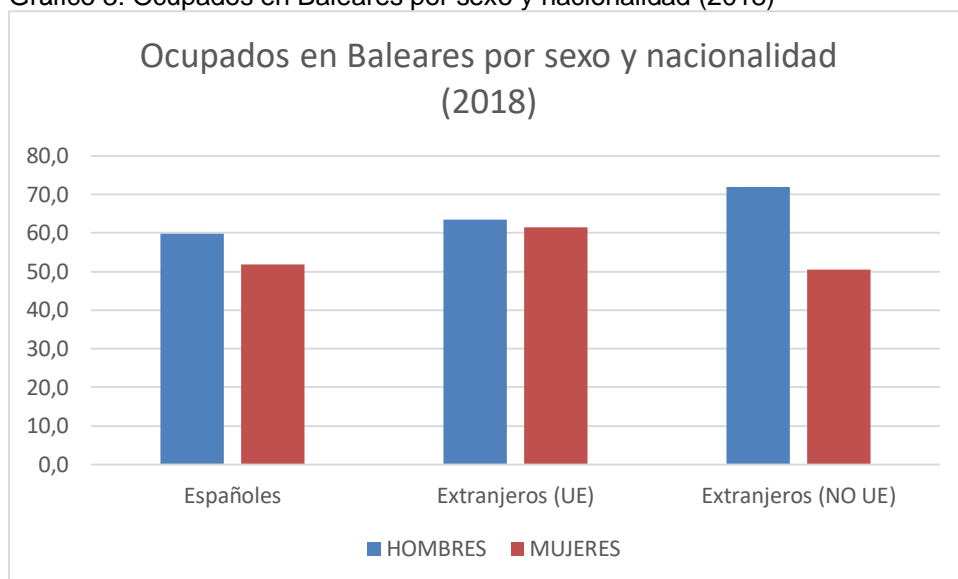
Tabla 2: Tasa de empleo por sexo y nacionalidad (2018)

	Española	Extranjera: Unión Europea	Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea
	2018	2018	2018
Hombres			
Total Nacional	54,84%	63,86%	63,40%
04 Balears, Illes	59,74%	63,42%	71,98%
Mujeres			
Total Nacional	43,42%	51,57%	47,82%
04 Balears, Illes	51,90%	61,40%	50,49%

Fuente: INE

En cuanto a la tasa de empleo por sexo y nacionalidad, el INE distingue tres tipos de nacionalidades: Española, Extranjera-Unión Europea y Extranjera-No Unión Europea. Como vemos en la tabla 3, según datos publicados por el INE, la población ocupada española en el 2018 fue del 54,84% para el caso de los hombres y del 43,42% para el caso de las mujeres; en cuanto a la población extranjera perteneciente a la unión europea, para el total nacional hubo un 63,86% de varones ocupados frente a un 51,57% de mujeres ocupadas; finalmente, en el caso de ciudadanos extranjeros no pertenecientes a la unión europea, el sexo masculino para el periodo 2018 recibió el 63,40% y el sexo femenino el 50,49%, en todos los casos, vemos como la tasa de empleo en las mujeres es notoriamente inferior a la de los hombres.

Gráfico 3: Ocupados en Baleares por sexo y nacionalidad (2018)



Fuente: INE y elaboración propia

El gráfico superior representa de manera gráfica los datos publicados por el INE en la tabla 1, los cuales hacen referencia a la tasa de empleo en Baleares por sexo y nacionalidad para el periodo 2018; como en el caso del total nacional, la tasa de empleo en cada una de las nacionalidades en Baleares, siempre es superior en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres. Dónde más diferencia entre hombres y mujeres encontramos es en el de ciudadanos extranjeros no pertenecientes a la unión europea (71,98% de hombres vs. 50,49% de mujeres).

7.4 Ocupados por sexo y tipo de jornada

Tabla 3. Ocupados según sexo y tipo de jornada

	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
	Porcentaje	Porcentaje
	2017	2017
Ambos sexos		
Total Nacional	85,0%	15,0%
04 Balears, Illes	87,3%	12,7%
Hombres		
Total Nacional	92,7%	7,3%
04 Balears, Illes	93,2%	6,8%
Mujeres		
Total Nacional	75,8%	24,2%
04 Balears, Illes	80,4%	19,6%

Fuente: INE

Según el Instituto Nacional de Estadística en el periodo 2017 un 85% de la población ocupada española contaba con una jornada a tiempo completo mientras que, el resto (un 15%) contó con contratos a tiempo parcial; ahora bien, si desglosamos dichas jornadas y las clasificamos por sexo, podemos observar en la tabla superior que, en el 2017, para el caso de los varones, la ocupación de éstos estuvo basada en contratos a tiempo completo (92,7%) mientras que solo el 7,3% de la población masculina ocupada se encontraba en situación de tiempo parcial. Ahora bien, los datos publicados por el INE para el mismo periodo (2017), concluyen que, para el caso de las mujeres, el contrato a tiempo parcial cobra mayor peso en este género, generando un 24,2% de mujeres ocupadas a tiempo parcial frente a un 75,8% a tiempo completo.

Para el caso concreto de las Islas Baleares, según el INE, en el año 2017 el 92,7% de la población ocupada Balear masculina se encontraba en situación de jornada completa frente a un 7,3% de población masculina Balear ocupada a jornada parcial. Para el caso del sexo femenino, el 80,4% de éstas obtuvo jornadas a tiempo completo frente a un 19,6% a jornada a tiempo parcial; una vez más vemos las desigualdades y las diferencias entre un sexo y otro, tanto a nivel nacional como a nivel de CCAA.

Posiblemente las razones explicativas de ello sea la existencia de mujeres en empleos con mucha precariedad, en sectores en los cuales predomina la destrucción de empleo, el hecho de que las mujeres además de ocupar un puesto de trabajo también se dediquen a las tareas domésticas del hogar y en general acarrear más responsabilidades y cargas familiares.... etc. Como ya hemos ido viendo en todos los puntos anteriores.

8. Mujeres al mando de grandes empresas en España

Según expone radiocable.com (2015) en su artículo “Diez mujeres al mando de grandes empresas en España, la desigualdad de género en cuanto a puestos de trabajo, sobre todo en los referentes a altos ejecutivos y directivos, en las compañías españolas actualmente, es un hecho que persiste en nuestra sociedad; por ejemplo, en las empresas del IBEX 35, apenas cuentan con un 17% de consejeras, valor casi 3 veces menor a la mitad de consejeros integrantes.

Lo mismo sucede en cuanto a ocupados en cargos directivos o de gerencia, prueba de ello tenemos datos extraídos del INE en los cuales se comprueba que en el 2018 un 5,2% de la población española masculina estuvo ocupada en puestos como directivos y/o como gerentes, sin embargo, solo un 2,9% de la población femenina ha conseguido llegar a tales cargos.

Así pues, siguiendo con el artículo mencionado anteriormente el cual fue publicado por radiocable.com (2015), se mencionan y comentan a continuación, algunas mujeres que rompen estos estándares y han conseguido posicionarse al frente de grandes y conocidas empresas en nuestro país:

- Ana Patricia Botín es una de las mujeres más destacadas y poderosas de Europa en el ámbito empresarial. Es la presidenta del Banco Santander, el cual es el más grande tanto de España como de la zona Euro. Botín ha trabajado constantemente para conseguir una destacada y exitosa carrera profesional, y aunque el puesto le venga en parte por herencia paterna, cabe añadir que ha luchado y trabajado duro para llegar donde está, realizando y formando parte de otros proyectos y en otras entidades, como por ejemplo siendo consejera administrativa de Coca-Cola o estando al frente durante ocho años del Banco Español de Crédito (mayormente conocido como *Banesto*).
- Ana María Llopis es una empresaria de nacionalidad venezolana que cuenta con una larga e importante trayectoria profesional, formando parte de las altas directivas de referencia en nuestro país. Algunos de sus trabajos han sido como fundadora de Openbank (primer banco online en España proyectado por el Grupo Santander) e Ideas4all (red social dedicada a ideas), así como también consejera administrativa de diversas empresas (tales como Axa y British American Tobacco), y además, ha formado parte de empresas como Procter & Gamble, Playtex o Schweppes como directiva. Actualmente es la presidenta de la cadena de supermercados Dia.
- Rosa María García se ha afianzado como una de las más destacadas directivas españolas. Actualmente preside y es consejera de Siemens, así como también es consejera de Bankinter y Acerinox. Cabe destacar que en el 2005 obtuvo por parte de la Asociación Española de Directivos (AED) el premio “*Directivo del año*”.

- María Dolores Dancausa, licenciada en derecho, ha desarrollado y enfocado su carrera profesional en el sector financiero. A día de hoy es la secretaria general de Línea Directa Aseguradora y forma parte de su consejo. Al igual que Rosa María García, obtuvo el premio Directivo del año por parte de la AED, aunque en su caso, fue en el 2013.
- Helena Revoredo, lleva 14 años siendo la presidenta y la máxima accionista de Prosegur. Esta reconocida empresaria también es consejera independiente del Banco Popular y Mediaset. En el 2014, pasó a formar parte del consejo de Endesa, convirtiéndose de esta manera en la primera mujer consejera de una compañía eléctrica.

En cuanto al sector turístico y cadenas hoteleras al mando de mujeres, Á.G y M.LL (2018) realizaron un análisis en el cual concluyeron que “en el campo hotelero es donde las mujeres, cuentan con un poder mayor del aparente, gracias a ser accionistas y no solo directivas”, prueba de ello es el caso del Grupo Barceló, al mando de las hermanas Barceló Vadell y sus primas Barceló Tous. También comentaron que, para la cadena hotelera RoomMate, encontramos a la influyente mujer Sandra Ortega Mera -también conocida por ser la hija del reconocido Amancio Ortega-, siendo ésta accionista de referencia del grupo hotelero mencionado. Así como también vieron que en el sector turístico ha ido surgiendo una generación de mujeres las cuales a edad temprana han conseguido posicionarse al mando de hoteles destacados y reconocidos por su categoría, siendo éstas mismas las directoras de hoteles tales como “Iberostar Las Letras” en plena Gran Vía de Madrid (Yara Martínez) y el Bless Hotel Madrid perteneciente al Palladium Hotel Group (Nayra González).

9. Conclusión

Podemos concluir que:

-“Desigualdad” y “discriminación” no son lo mismo pero ambas influyen en la situación laboral de hombres y mujeres

-Son muchas y varias las causas de las diferencias laborales entre un sexo y otro

-Tanto la tasa de empleo como la de ocupación española han mejorado en los últimos 4 años, aunque siempre favoreciendo al bando masculino

-Desde tiempo atrás la productividad femenina se ha visto menospreciada e infravalorada en ciertos empleos empoderando así el papel de los hombres en ello (recordemos, por ejemplo, de los 1221,80 miles de trabajadores en el sector construcción, tan solo 106,3 mil son mujeres)

-Los estereotipos existentes y los comportamientos reacios por parte de los empleadores en cuanto al reclutamiento y contratación de la mujer en ciertos empleos, así como la feminización y la masculinidad impuesta socialmente en unos empleos u otros, han provocado diferencias entre la tasa de desempleo masculina y femenina (13,72% para ellos vs. 17,02% para ellas, periodo 2018). En consecuencia, vemos las dificultades femeninas de inmersión en el ámbito laboral tanto a nivel general como en el caso de ciertas Comunidades Autónomas y hemos comprobado que, independientemente de la nacionalidad, la situación profesional, el tipo de jornada, etc. en el 95% de los casos es la figura masculina la que se ve empoderada y la femenina en segunda posición.

-No obstante, siempre hay excepciones y líneas que rompen los esquemas, como hemos visto anteriormente para el sector servicios y para aquellas mujeres con estudios superiores (Baleares obtuvo un 27,7% de hombres ocupados con estudios superiores frente a un 36,9% de mujeres en la misma situación); casos en los cuales hemos comprobado, que las mujeres van posicionándose de alguna manera más que los hombres en ciertos sectores o niveles de formación, aunque cabe decir que, aun así, la desigualdad y las dificultades de inmersión en el mundo laboral para las mujeres es hoy en día un tema de actualidad y una lucha constante en el caso analizado de España.

-Por ello deberían implantarse y ejecutarse desde el gobierno central las políticas pertinentes con el fin de acabar con esta discriminación y desigualdad que desde tiempos remotos lleva acarreado el sexo femenino.

Referencias bibliográficas

Libros y revistas

BALAGUER, M^a Luisa (2012): “Mujer y Constitución Española”, *Crítica*, recuperado de “<http://www.revista-critica.com/la-revista/monografico/analisis/326-mujer-y-constitucion-espanola>”, consultado 13/02/19

BARBA, Montserrat (2018): “Definición de sexo, género y sexismo”, *About Español*, recuperado de “<https://www.aboutespanol.com/definicion-de-sexo-genero-y-sexismo-1271572>”, consultado 22/04/19

BUSTILLO, Arancha y FERNÁNDEZ, Tino (2014): “Los sectores más activos en cada comunidad”, *expansión.com*, recuperado de “<http://www.expansion.com/2014/01/17/emprendedores-empleo/mercado-laboral/1389989568.html>”, consultado 07/01/19

CAMPBELL, R. y STANLEY, L. (1997): *Economía laboral*. Madrid: McGraw-Hill.

CASTELLÓ, Vicente (2016): “Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana”, *Dialnet*, Revista de treball, economia i societat.

DE CABO, Gema y GARZÓN, M^a José (2007): “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”, *Instituto de la Mujer (MTAS)*, Madrid.

DEL RÍO, Coral y GRADÍN, Carlos y CANTÓ, Olga (2006): “Pobreza y discriminación salarial por Razón de Género en España”, Documentos de Trabajo 0606, Universidad de Vigo, Departamento de Economía Aplicada.

GÓMEZ, Valeriano y RUESGA, Santos M. (2018): “La brecha salarial de género (seguimos con armas para niños y muñecas para niñas)”, *El Confidencial*, recuperado de “https://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2018-03-26/brecha-genero-salarios-horarios_1540397/”, consultado 15/02/19

GUERRA, Rodrigo (2015): “Persona, sexo y género. Los significados de la categoría «género» y el sistema «sexo/género» según Karol Wojtyła”, *Centro de Investigación Social Avanzada*, México.

G. Á y LI. M. (2018): “Mujeres en turismo: más poder pero aún lejos de la paridad”, *Preferente.com*, recuperado de “<https://www.preferente.com/noticias-de-hoteles/mujeres-en-turismo-mas-poder-pero-aun-lejos-de-la-paridad-273834.html>”, consultado 8/12/18

Hipólito et. al (2008): “Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo”, *Revista de economía aplicada*, Número 48 (vol. XVI), págs. 37 a 68.

RESKIN, Barbara y PADAVIC, Irene (1994): "Women and men at work" second edition, *Sociology for a new century*, Pine Forge Press, California.

REQUENA, Ana (2018): "El congreso da luz verde a tramitar una Ley de Igualdad Laboral que sancione a las empresas que impidan la conciliación", *Eldiario.es*, recuperado de "https://www.eldiario.es/economia/igualdad-laboral_0_825568126.html"

QUINTANILLA, Beatriz (1996): "Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo", editorial Marcial Pons.

Páginas web

Fundación acción pro derechos humanos, recuperado de "<https://www.derechoshumanos.net/desigualdad/desigualdadeconomica.htm>", consultado 8/12/18

INE "<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=817>"

Ley Orgánica 3/2007, *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid. Recuperado de: "http://www.mitramiss.gob.es/es/igualdad/Documentos/LEY_ORGANICA_3_2007.pdf", consultado 15/02/18

Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social "<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/index.htm>"

Radiocable.com. (2015). *Diez mujeres al mando de grandes empresas en España*. Recuperado de "<http://www.radiocable.com/diez-mujeres-mando-empresas429.html>", consultado 8/12/18

Oxfam Intermón, recuperado de "<https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>", consultado 8/12/18